

Le CHSCT

Pourquoi le CHSCT a-t-il une place déterminante dans une organisation ?

INTRODUCTION

La loi prévoit plusieurs organes pour assurer la représentation collective des salariés. Ces institutions jouent un rôle essentiel à propos de nombreux aspects des rapports de travail et font partie des mécanismes fondamentaux du droit du travail.

Les institutions représentatives du personnel (IRP) sont l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou désignées. Ces IRP ont pour objectif de faciliter le dialogue entre l'employeur et ses salariés.

Bien qu'il y ait un certain nombre de règles communes à toutes les institutions représentatives du personnel, chacune possède des attributions spécifiques, des modalités de fonctionnement et des moyens propres.

Il apparaît que l'arme la plus puissante des IRP, le droit de retrait d'une situation de travail jugée dangereuse, est détenue par le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette IRP est issue de mai 1968.

Le CHSCT a pour objectif de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Cette instance est donc aujourd'hui le principal acteur de la prévention des risques professionnels et l'élargissement permanent de ses attributions lui confère un rôle prépondérant dans l'entreprise. Ainsi, dans un contexte complexe et évolutif, le bon fonctionnement du CHSCT permet de préserver la sécurité du travail et aide à maintenir un bon climat social.

Nous verrons tout d'abord les modalités de fonctionnement de ce Comité, sa composition, son organisation et sa constitution. Nous détaillerons ensuite les différentes missions qu'il doit remplir pour atteindre son objectif de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés.

1. Le fonctionnement du CHSCT

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail a un fonctionnement très particulier. Sa composition, son organisation, et sa constitution doivent suivre des règles très strictes sous peine de sanctions (article L 263-2-2 du code du travail).

1.1. La composition du comité

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail est composé de plusieurs membres. En effet, il regroupe des membres délibératifs, qui prennent les décisions concernant le fonctionnement de l'instance. Il comprend également des membres consultatifs, qui eux, apportent un éclairage de spécialiste sur les sujets traités.

A) Les membres délibératifs

Parmi les membres délibératifs se trouvent le président et les représentants du personnel (ou membres désignés, dont le secrétaire). Les décisions concernant le fonctionnement du CHSCT sont prises par les membres délibératifs ; la règle de délibération est un vote à la majorité des membres présents.

a. Le Président

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement, ou son représentant.

C'est lui qui a l'initiative des convocations. En effet, le président du comité a le devoir de convoquer formellement ses membres aux réunions. Dans le cas de l'absence de convocation, il commet un délit d'entrave.

Il doit également établir le projet d'un ordre du jour, en collaboration avec le secrétaire. Les séances donnent lieu à l'élaboration d'un procès-verbal de réunion. En outre, il doit s'assurer que tous les moyens matériels nécessaires au fonctionnement du secrétariat soient mis en place.

Le Président du CHSCT a un devoir d'information et de consultation. S'il ne respecte pas ses devoirs, il commet un délit d'entrave qui est réprimé par la loi (article L 263-2-2 du code du travail), par une peine d'emprisonnement d'un an et par une amende de 3750 euros.

Obligation d'information

Dans le Code du Travail, il est précisé que « le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ».

Il doit informer le CHSCT sur plusieurs sujets notamment sur les contrôles et vérifications techniques obligatoires des installations, des machines ou des équipements de travail. Mais le président doit aussi communiquer les observations émises par le médecin du travail ou l'inspecteur du travail sur les registres des mises en demeure.

Il doit également présenter, tous les ans au comité, le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce bilan concerne également les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels. Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.

Obligation de consultation

En outre, le Président a une obligation légale de consultation du CHSCT. Cette consultation se fait sur la base des documents se rattachant à la mission du comité (Cf. section 2, mission d'étude).

Le chef d'établissement ne peut prendre aucune décision contre l'avis de la majorité des membres présents. Tous les membres délibératifs ont le même pouvoir en matière de vote. Le Président peut prendre part au vote, sa voix n'est ni prépondérante ni bloquante. Elle a la même valeur que celle des membres représentant le personnel. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents, quel que soit le vote du Président.

En revanche, le chef d'établissement peut agir pour attaquer le CHSCT devant le Tribunal de Grande Instance, sur une décision dont il conteste la légalité.

Si le Président n'a pas de pouvoir en particulier, il convient de rappeler que la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée, si le non-respect de la législation du travail peut exposer des salariés à un risque quelconque, qu'un accident se produise ou pas.

Enfin, en matière d'hygiène et de sécurité, le chef d'entreprise peut être personnellement tenu pour responsable pénalement, même s'il n'a pas été directement à l'origine du dommage.

b. La délégation du personnel

Outre le Président du Conseil, sont désignés membres du CHSCT, pour une durée de 2 ans, la délégation du personnel. Ils sont désignés par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Cette délégation doit comprendre au moins un tiers de cadres ou agents de maîtrise. L'Administration considère que la désignation des représentants du personnel au CHSCT peut se faire par consensus.

Tout salarié de l'entreprise peut devenir membre du comité, qu'il soit syndiqué ou non. Plusieurs critères de désignation sont néanmoins requis, comme la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise et l'aptitude à l'analyse des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Les représentants du CHSCT sont plus ou moins nombreux selon l'effectif de l'établissement. En effet, l'article R.236-1 du Code du Travail indique que la délégation du personnel peut varier de 3 représentants (de 50 à 199 salariés) à 9 représentants (à partir de 1500 salariés). En ce qui concerne la désignation des suppléants, celle-ci n'étant pas réglementée, elle résultera donc d'un accord ou d'un usage.

Les représentants du personnel disposent d'un crédit d'heures rémunérées leur permettant d'agir. Ce crédit d'heures est variable selon l'effectif de l'entreprise, mais peut être augmenté en cas de circonstances particulières (accident grave), ou par accord interne.

Variation du crédit d'heures

| | |
|------------------------|------------------|
| Jusqu'à 99 salariés | 2 heures / mois |
| De 100 à 299 salariés | 5 heures / mois |
| 300 à 499 salariés | 10 heures / mois |
| 500 à 1 499 salariés | 15 heures / mois |
| Plus de 1 500 salariés | 20 heures / mois |

Durant ces heures là, les membres du CHSCT peuvent circuler librement dans les locaux de l'établissement afin de dialoguer avec les salariés, mais ils peuvent également se déplacer à l'extérieur de l'établissement si leur mission le justifie. Ils peuvent répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, néanmoins, ils ont le devoir d'en informer l'employeur.

Dans ce crédit d'heures ne sont pas prises en compte certaines activités comme par exemple, les réunions, les enquêtes après accident, ou pour faire face à des situations d'urgence et de gravité.

Formation

La délégation du personnel bénéficie, en outre, d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, une formation de 5 jours maximum doit leur être dispensée dès leur première affectation. Elle doit être renouvelée pour chaque membre ayant exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de formation est de 3 jours et le temps consacré est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Protection

Les représentants du personnel au CHSCT (selon l'article L.236-11 du code du travail) bénéficient d'une protection identique à celle des membres du comité d'entreprise en cas de licenciement. En effet, l'employeur devra avoir une autorisation de l'Inspecteur du travail dont dépend l'établissement avant de le licencier.

Les élus du personnel élisent ou désignent le secrétaire du comité lors de la première séance. Ce dernier sera chargé d'établir l'ordre du jour conjointement avec le président et rédige généralement les procès verbaux des réunions.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion et au secret professionnel (Art. L. 236-3).

B) Les membres consultatifs

Le comité peut faire appel à titre consultatif à plusieurs personnes. Cela peut être le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel. Il peut aussi s'agir du chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Le CHSCT peut également faire appel, toujours occasionnellement, à toute personne qualifiée comme des infirmières ou des responsables techniques, mais également à l'Inspecteur du travail et au représentant du service prévention de la CRAM, qui sont invités à toutes les réunions du CHSCT (Art. L.236-7 et R.236-8).

Ces membres n'ont pas vocation à participer à toutes les réunions ou même à toute la durée des réunions. Contrairement aux autres membres délibératifs, tous ces membres n'auront qu'une voix « consultative ». Ce sont les membres délibératifs qui choisissent qui sont les invités et quelle est leur durée et fréquence d'intervention.

=> Parmi les membres délibératifs qui composent le CHSCT, il y a le chef d'entreprise qui préside le comité et qui a une obligation d'information et de consultation des autres membres.

=> Les membres délibératifs comprennent aussi des délégués du personnel désignés dont le nombre dépend de l'effectif de l'entreprise. Ils disposent d'un crédit d'heures, d'une formation variant aussi selon l'effectif. Enfin, ils sont dits « salariés protégés ».

=> Les membres consultatifs du CHSCT sont invités occasionnellement et diffèrent selon les qualifications requises par le comité.

1.2. L'organisation

La loi du 23 décembre 1982 a profondément modifié l'organisation du CHSCT, afin de faire du comité une institution représentative du personnel à part entière dans le domaine des conditions de travail. C'est dans cet esprit que les représentants du personnel ont des responsabilités nouvelles dans le fonctionnement du CHSCT.

A) Les réunions

Le CHSCT se réunit une fois tous les trimestres. Il peut également se réunir lors d'évènements particuliers. Ainsi, une réunion extraordinaire est tenue obligatoirement en cas de :

- demande motivée de deux des membres du comité
- danger grave et imminent constaté et conduisant à une divergence entre un membre du CHSCT et l'employeur sur « la réalité du danger ou la façon de le faire cesser »
- accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

L'ordre du jour des réunions est établi par le président et le secrétaire du CHSCT et est communiqué aux membres du comité, à l'inspecteur du travail et aux agents des services prévention des CRAM quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Lorsqu'un problème se pose, lors d'une réunion du CHSCT, sans que des décisions puissent être arrêtées, la première chose faite par les membres est de voter une mission. À la suite de cette mission, si le problème persiste il convient d'engager une expertise. La réunion doit être considérée comme un moment où le point de la situation est fait régulièrement et où des décisions sont arrêtées. Le but des représentants, faire intervenir le personnel pour l'amélioration de ses propres conditions de travail, se joue essentiellement par le travail effectué entre les réunions.

Toutes ces séances donnent lieu à l'élaboration du procès-verbal de la réunion.

B) Le procès verbal et les comptes rendu de missions

C'est lors des réunions que les décisions importantes sont prises. C'est pourquoi le procès-verbal de la réunion est un document important. En effet, il constitue une pièce essentielle dans le dossier de l'accident de travail. Si un danger a été signalé à l'employeur et qu'un accident survient, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est, de plein droit, acquise pour la victime ou ses ayants droit.

Les comptes rendus de missions devront donc être intégrés aux procès-verbaux des réunions.

L'employeur ne peut ignorer que, lorsqu'un danger lui a été signalé par un membre du CHSCT, sa responsabilité est pleinement engagée s'il ne prend pas les mesures utiles pour faire cesser ce danger et qu'un accident se produit. L'employeur ne peut rejeter une proposition sans motiver son refus.

En effet, pour chaque danger signalé doivent correspondre des mesures de prévention, de sécurité, de protection et, si un risque subsiste, une organisation des secours devra être mise en place. C'est l'objet de l'obligation générale de sécurité imposée à l'employeur par le Code du travail.

L'écrit a donc une valeur déterminante pour que cette obligation puisse être validée. La rédaction des rapports de mission et la rédaction des procès-verbaux de réunion doivent donc faire l'objet d'un soin particulier.

C'est le secrétaire qui établit les procès-verbaux de réunion, et qui les signe. L'employeur peut également les signer dans certains établissements. En revanche s'il est autorisé à les signer, dans aucun cas il ne pourra influencer le contenu.

=> Les réunions ont lieu une fois par trimestre et l'ordre du jour est établi 15 jours avant. A l'issue de la réunion, un procès verbal est rédigé et signé par le secrétaire. Une attention particulière est à donner au procès verbal et aux compte-rendus de missions car ils peuvent constituer des pièces essentielles dans le dossier d'un accident de travail.

1.3. La constitution

Tous les établissements ne sont pas concernés par la création de ce comité. En revanche (selon les articles L236-1 ; L236-6 du code du travail) l'obligation de constituer un CHSCT concerne tous les établissements et entreprises de droit privé (y compris le bâtiment et les travaux publics), les établissements industriels, commerciaux et agricoles publics ainsi que les établissements sanitaires et sociaux publics.

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements ayant un effectif d'au moins 50 salariés. Pour pouvoir calculer l'effectif d'une entreprise, il faut qu'il soit maintenu pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années. Dans le cas où il n'a pas été possible de créer un CHSCT (absence de candidature par exemple) les délégués du personnel exercent les attributions du CHSCT et disposent des mêmes moyens que les membres du comité.

En ce qui concerne les établissements de moins de 50 salariés, ce sont également les délégués du personnel qui sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, mais cette fois dans le cadre de leurs moyens propres (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Ces entreprises ont aussi la possibilité de se grouper sur le plan professionnel ou interprofessionnel pour créer un CHSCT.

En outre, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT quand il lui paraît nécessaire, notamment en raison de la nature de travaux effectués dans un établissement, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

En ce qui concerne les établissements de 500 salariés et plus, plusieurs comités peuvent être créés. Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera constitué un CHSCT par établissement.

Quant au statut, le CHSCT dispose de la personne morale, sur le plan civil, limitée au domaine de ses compétences. Par exemple, la demande du CHSCT n'est pas recevable pour invoquer le préjudice subi par les salariés. Il agit en justice pour défendre ses intérêts propres et non ceux de salariés à titre individuel (Cass. crim., 11 oct. 2005, no 05-82.414). Le CHSCT est donc doté de la personnalité civile, et a de ce fait la capacité d'entreprendre une action en justice. Il importe peu que le CHSCT ne dispose pas de budget, de biens ou que ses membres puissent agir individuellement en justice. C'est à l'employeur de couvrir les différents frais.

=> La création d'un CHSCT est obligatoire pour les établissements d'au moins 50 salariés. Le comité est doté de la personnalité civile.

2. Le rôle du CHSCT

La fonction du CHSCT peut se découper en trois missions générales (article L.4612-1 du code du travail).

Tout d'abord, le comité doit contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. Il doit veiller à l'observation des prescriptions légales.

Enfin, il contribue à l'amélioration des conditions de travail, en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

2.1. Missions à fixer et missions permanentes

Les missions du CHSCT peuvent également se répartir selon deux natures : les missions à fixer et les missions permanentes.

En premier lieu, les missions à fixer sont déterminées à la suite d'un vote du CHSCT, à la majorité des présents (article L4614-2) qui validera les missions. Dans la décision du CHSCT, l'objet de la mission devra être clairement défini, ainsi que les membres missionnés. Les domaines suivants sont concernés :

- o Missions d'analyse des risques professionnels
- o Missions d'analyse des conditions de travail
- o Missions d'inspection de l'application de la réglementation
- o Missions d'enquête sur des risques professionnels graves révélés par des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

En second lieu, les missions permanentes permettent de ne pas multiplier les réunions. Ces missions seront assurées par l'ensemble des membres. Elles concernent particulièrement l'analyse des accidents du travail ou ceux mettant en cause des risques professionnels.

2.2. Missions d'étude, d'inspection et d'enquête

Les missions du CHSCT s'appuient sur trois bases distinctes:

A) Missions d'étude

La consultation du CHSCT est obligatoire sur un certain nombre de domaines : le règlement intérieur, le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise (art. L236-4), les aménagements importants modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la formation en matière d'hygiène et de sécurité, l'emploi des accidentés du travail et des handicapés, la protection de l'environnement, etc. Cette consultation du CHSCT l'aide à remplir sa mission d'étude.

Le CHSCT a pour mission d'étudier les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et leur impact sur la santé des salariés afin de proposer des solutions contribuant à améliorer la santé et les conditions de travail des salariés. Il doit être associé à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la recherche de solutions. Cela peut être par exemple une analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le stress au travail, une préoccupation du CHSCT :

Le CHSCT doit donc être associé à la recherche de solutions relatives à tous ces sujets. Il doit analyser les conditions de travail, dans un contexte qui est de plus en plus concerné par le stress au travail. En effet notre société constate de plus en plus les ravages du stress au travail. Environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress. Le phénomène n'épargne plus aucun secteur d'activité.

Le stress doit devenir une préoccupation pour l'entreprise dès lors que les plaintes de « mal-être » au travail se multiplient et quand les facteurs qui en sont à l'origine sont liés au travail (intensification du travail, pressions multiples, exigences de la clientèle...). L'origine de ce stress n'est pas la fragilité individuelle mais la manifestation de dysfonctionnements plus généraux dans l'entreprise.

La prévention du stress s'inscrit ainsi dans le cadre général de la prévention des risques professionnels. Le chef d'entreprise doit veiller à protéger la santé et la sécurité physique et mentale de ses salariés au travail. Il a une obligation de résultat. Mais comme pour les autres risques professionnels, l'approche du stress au travail doit donner lieu à une évaluation et à un programme de prévention.

La priorité doit être de promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui n'altèrent pas la santé physique et mentale des salariés. Les actions de prévention collectives du stress au travail sont à privilégier car elles sont plus efficaces dans le temps. Elles consistent à réduire les sources de stress en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales de travail, le poste de travail...

Il sera bénéfique à l'entreprise d'analyser ses conditions de travail quand on sait que le stress au travail a une incidence sur l'absentéisme, le turnover, les accidents, la démotivation, le climat social, etc.... Tous ces dysfonctionnements sont assortis d'un coût très élevé pour l'entreprise. Au niveau européen, le coût du stress d'origine professionnelle est estimé à environ 20 milliards d'euros par an. La diminution du stress est donc un enjeu d'importance pour le CHSCT.

Remarque importante :

Le CHSCT propose également la mise en œuvre d'actions de prévention. En cas de refus de ces propositions par l'employeur, celui-ci doit motiver sa décision (C. trav., art. L. 236-2, al. 4). En l'absence de motivation, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT.

Pour l'aider dans ces études, le CHSCT peut avoir recours, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Le CHSCT peut également avoir recours à un expert à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ou encore, en cas de risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel.

B) Mission d'Inspection

Les inspections que le CHSCT a l'obligation d'effectuer ont lieu au moins une fois par trimestre. Elles doivent permettre au CHSCT de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes d'hygiène et de sécurité, ainsi que du suivi des actions déjà entreprises par le comité. Pour relever d'éventuelles anomalies, les membres du CHSCT, lors de ces inspections, doivent prendre contact avec les salariés sur leur lieu de travail.

C'est en principe l'ensemble du CHSCT qui doit procéder à l'inspection. Lorsque cela n'est pas possible, il faut faire en sorte que l'équipe qui effectue la visite soit composée de représentants de l'employeur et des salariés.

Toute visite se prépare et la réunion préparatoire à l'inspection est une nécessité. Il faut exiger que le thème de la visite soit fixé lors de la réunion précédente. Ainsi, les délégués du personnel au CHSCT peuvent rechercher auprès des salariés et de leurs représentants (délégués du personnel, organisations syndicales) toutes les informations, propositions, revendications en rapport avec l'objet de l'inspection. Cela leur permettra, en réunion, de poser des questions précises et de montrer leur efficacité.

On peut distinguer deux types d'inspection:

- La première se déroule dans le cadre normal de l'activité du CHSCT (cf. missions permanentes).

Au cours de la visite, le comité s'assure de l'application des prescriptions réglementaires et des consignes de sécurité. Une attention particulière doit être portée à l'état des machines, installations et appareils. En effet, la détérioration des installations pourrait donner lieu à des dommages importants, générateurs d'accidents et à la présence de toutes les signalisations obligatoires.

Le CHSCT doit contrôler la manière dont sont appliquées les mesures qu'il a prescrites. S'il n'est pas qualifié pour mettre en œuvre ses décisions, il est capital néanmoins qu'il veille à ce que ses demandes ne restent pas sans effet ; l'inspection est donc un moyen de le vérifier.

Enfin, au cours de leur visite, les membres du CHSCT rechercheront sur le terrain l'existence de facteurs d'ambiance nuisibles aux salariés (bruit, poussières, chaleur, rayonnements, vibrations, etc...).

- Le deuxième type de visite a pour but de rechercher une solution à un problème qui vient de se poser dans l'entreprise (cf. missions à fixer). Il peut s'agir de la localisation d'un risque important ou de la détermination de sa nature exacte. La visite peut être provoquée soit par un représentant du personnel qui informe le Comité, soit par l'analyse des accidents (et incidents) faite par le CHSCT.

C) Mission d'Enquête

Les enquêtes ont lieu en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés révélant une situation dangereuse. Le rapport d'enquête doit être transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours. En cas de danger grave et imminent, le CHSCT peut être à l'origine d'une procédure d'alerte. L'employeur doit alors immédiatement procéder à une enquête avec le membre du CHSCT ayant signalé le danger. L'avis émis par le membre du CHSCT doit être consigné par l'employeur sur un registre spécial.

Trois types d'enquêtes peuvent être distingués:

- l'enquête ponctuelle, déclenchée à l'initiative du comité dans le cadre de son pouvoir d'investigation sur les causes des risques existant dans l'entreprise.
- l'enquête obligatoire, déclenchée en cas « d'accident du travail grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou de situation de risque grave ».

Dans les quinze jours suivant l'enquête, le CHSCT transmet à l'Inspecteur du travail un rapport d'enquête qui comprend les fiches relatives à un accident du travail grave, à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère

professionnel, à des situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

- l'enquête légale et judiciaire.

Lorsque survient un accident, le CHSCT n'est pas le seul organisme à effectuer une enquête. Interviennent également :

- le service de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie représenté par un ingénieur conseil ou un contrôleur de sécurité. Cette enquête qui est strictement confidentielle peut conduire à une mise en demeure suivie d'une majoration du taux de cotisation d'accident du travail.
- l'Inspecteur du Travail: son enquête peut déboucher sur la mise en cause éventuelle de la responsabilité pénale de l'employeur (ou de l'entreprise).
- La Caisse primaire d'assurance maladie qui effectue de son côté une enquête d'information pour déterminer s'il y a eu effectivement « accident du travail » et qui permettra d'obtenir les éléments de calcul des indemnités éventuelles.

En cas d'accident mortel, intervient également la police ou la gendarmerie: le rapport d'enquête est transmis au Parquet qui prend la décision d'engager ou non une action judiciaire envers le ou les responsable(s) que l'enquête a permis d'identifier.

Remarque : Aujourd'hui, un autre phénomène prend de l'ampleur : le suicide au travail. On recense un suicide par jour sur le lieu de travail, en France. Le CHSCT, dans certains cas, a pour obligation d'ouvrir une enquête. Ses membres définissent l'objectif de l'enquête : identifier le processus ayant conduit à un geste irrémédiable afin d'éviter la reproduction de tels processus, de façon à participer à la protection physique et mentale des salariés.

=> Le CHSCT a pour principal objectif la protection des salariés mais on distingue 2 types de missions : les missions à fixer et les missions permanentes.

=> Le CHSCT, pour assurer la protection des salariés et l'amélioration des conditions de travail doit tout d'abord effectuer des missions d'études et d'analyse de situations après avoir été consulté sur certains domaines. Il doit aussi effectuer des inspections pour s'assurer de l'absence d'anomalie dans les conditions de travail. Enfin, il doit effectuer des missions d'enquêtes en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés révélant une situation dangereuse. Ces missions sont de plus en plus relatives au phénomène du stress au travail.

Conclusion :

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...). Les modalités de fonctionnement, d'organisation et de constitution du CHSCT sont établies de façon à faciliter l'objectif du comité, à savoir la protection santé physique et morale de tous les salariés (y compris les salariés détachés et intérimaires).

La sécurité des salariés, le respect des lois et l'élaboration de normes protectrices dans l'entreprise nécessite que chaque membre ait des obligations et des moyens propres. Le CHSCT doit toujours permettre de créer un espace privilégié de dialogue, de

communication et de décisions, avec pour principal souci, la sécurité des salariés en général.

Le CHSCT, parallèlement aux difficultés que l'on rencontre dans le monde du travail prend une place croissante dans l'entreprise. En effet, l'actualité dénonce tout les jours des risques croissants pour le salariés tels que l'amiante, la légionellose, la protection des non-fumeurs, le harcèlement moral.

On peut également citer les risques technologiques pour l'environnement avec la prise de conscience écologique de notre société, et plus récemment le stress au travail mis en évidence par le nombre de salariés morts sur leur lieu de travail au à cause de leur emploi.

Il apparaît donc que les instances représentatives du personnel prendront de plus en plus de place dans les relations sociales au travail. Le CHSCT est particulièrement voué à affirmer sa place de principal acteur de la prévention des risques dans le futur.

D'ailleurs, face aux phénomènes qui menacent de plus en plus les salariés, cette instance ne sera-t-elle pas amenée à renforcer sa mission dans l'entreprise ? Dans les années à venir, le CHSCT devra probablement étendre son champ de compétences et peut-être faire évoluer ses moyens et ses modalités de fonctionnement pour répondre aux inquiétudes et aux dangers du monde du travail.

Fiche réalisée par :

Mathilde Peron
Aurore Sarny

mathpn31@hotmail.fr
aurore.sarny@gmail.com

Bibliographie :

Ouvrages :

Code du travail : L 236-1, L236-11, L236-2, L236-3, L236-4 L236-6, L236-7, L236-8, L263-2-2, L4612-1, L4612-4

Cottin J.B. (2007), Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel, *Edition Lamy*

Articles :

Bourdon F. (2008), Prévention des risques dans les PME : une question de représentation, *Alternatives Economiques*, Dossier Web - n°60

Huez D. (2008), Evaluation des risques de l'employeur. Un droit d'ingérence préventif, *Alternatives Economiques*, Dossier Web - n°60

Huez D. (octobre 2007), Suicides au travail : Que peuvent faire les acteurs de prévention ?, *Alternatives Economiques*, Dossier Web – n° 60

Vincent S. (2008), Décès de salariés : ne pas se laisser aveugler par les chiffres, *Alternatives Economiques*, Dossier Web - n°60

Sites :

<http://www.chsct.com/>

Http://www.inrs.fr/htm/le_chsct_donnees_reglementaires.html

<http://www.juritravail.com/CE-comite-entreprise-employeur/chsct-securite-employeurs>

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-du-chsct/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=96&dossid=28

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/comite-hygiene-securite-conditions-travail-chsct.html>

<http://yves.lasfargue/accordstress2004>

Ergostressie.com : Accord-cadre européen sur le stress au travail signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004