

# ORGANES INTERNES A L'ENTREPRISE : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

ORGANES INTERNES A L'ENTREPRISE : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL .....	2
<i>Section 1 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....</i>	<i>2</i>
<i>Section 2 : Le comité d'entreprise .....</i>	<i>5</i>
<i>Section 3 : Les délégués du personnel .....</i>	<i>8</i>

## ORGANES INTERNES A L'ENTREPRISE : LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Ces institutions, comme son nom l'indique, ont pour mission de représenter les intérêts du personnel face à ceux de l'employeur.

Dans la mesure où les salariés sont les premiers intéressés en matière de santé au travail, il semble normal que les institutions représentatives du personnel (IRP) soient parties prenantes à la politique de prévention et de gestion des risques sur le lieu de travail.

On pense bien sûr immédiatement au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ( CHSCT ), qui joue un rôle d'expert en la matière.

Mais il ne faut pas oublier le Comité d'entreprise, qui intervient surtout ici en tant qu' IRP à vocation généraliste, ainsi que les délégués du personnel.

### SECTION 1 : LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Ayant un rôle d'expertise en matière de sécurité et de santé au travail, le CHSCT est toujours consulté avant le Comité d'entreprise, lequel rendra son avis sur la base du rapport élaboré par le CHSCT.

Sa mission est définie à l'article L4612-1 du Code du travail :

L'article L4612-2 ajoute qu'il « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. (...) »

De manière générale, le CHSCT a pour mission d'analyser et de contrôler la politique de prévention des risques professionnels ainsi que le respect des obligations prévues en la matière. Il a également pour rôle d'améliorer les conditions de travail.

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1. De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2. De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

#### A) Information et consultation du CHSCT

Afin de mener à bien sa mission, le CHSCT dispose de plusieurs prérogatives : il doit être informé, voire consulté, en cas de décision de l'employeur dans une matière relevant de sa compétence.

##### 1) Information du CHSCT

Aux termes de l'article L4614-9 du Code du travail, le CHSCT « reçoit du chef d'établissement 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 (...) »

Il appartient à l'employeur d'apprécier quelles sont ces informations, qui ne sauraient être réduites à celles qui sont obligatoirement communiquées au CHSCT en vertu d'un texte.

*L'article L4614-10* prévoit également qu'il « est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. »

## **2) Consultation du CHSCT**

Plusieurs textes épars rendent obligatoire la consultation du CHSCT. Il s'agit notamment des articles suivants, extraits pour la plupart du Code du travail :

- *L4612-8* : décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, notamment la « transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail » ainsi que la « modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

C'est l'article le plus fréquemment invoqué pour provoquer une consultation du CHSCT.

Il appartient à l'employeur, sous contrôle du juge (en cas de contentieux), d'apprécier si le projet de modification est suffisamment important pour justifier une consultation de cet organe.

- R355-28-4 et R355-28-5 du Code de la santé publique, en vertu desquels le CHSCT doit être consulté sur le plan d'aménagement des espaces spécialement réservés aux fumeurs. Cette consultation est renouvelée au moins tous les deux ans.

Pour les autres locaux de travail, le CHSCT est consulté sur le plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Ce plan est actualisé, en tant que de besoin, tous les deux ans.

- *L4612-9* du Code du travail : mise en œuvre d'un projet important d'introduction d'une nouvelle technologie. *L'article L2323-13* du Code du travail prévoit également la consultation du Comité d'entreprise, lequel se prononcera après l'avis du CHSCT.

- *L4612-11* du Code du travail : mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

## **B) Pouvoirs du CHSCT**

### **1) Inspections**

En vertu de *l'article L4612-4* du Code du travail, « le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections ; la fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. »

Ces inspections permettent au CHSCT de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les salariés dans l'exécution de leur travail, mais peuvent aussi lui permettre de recueillir des informations qui lui permettront de proposer des actions de prévention.

Ces inspections sont également l'occasion de vérifier que la réglementation est bien appliquée. A défaut, si des infractions sont constatées, elles devront soit être signalées au responsable hiérarchique, soit, en fonction de leur gravité, être inscrites sur le registre des dangers graves et imminents.

Le Code du travail ne précise pas comment doivent se dérouler les inspections. C'est donc au

comité de fixer lui-même leurs contenus et leurs modalités d'organisation. Les inspections peuvent être collégiales ou individuelles et/ou générales ou sectorielles.

Elles peuvent porter sur un problème particulier (par exemple, fonctionnement du système de climatisation) ou être consacrées à l'examen des postes de travail d'une catégorie professionnelles particulière (par exemple, les salariés qui conduisent un véhicule pour les besoins du service).

Le temps consacré à l'inspection s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres du CHSCT, et est considéré comme du temps de travail effectif. Le chef d'établissement est tenu de fournir au CHSCT les moyens nécessaires aux déplacements imposés pour les inspections que le CHSCT est amené à effectuer.

A l'issue de l'inspection, le CHSCT dresse un compte rendu, de préférence écrit et assez précis, qui sera joint au procès-verbal de la réunion suivante du comité. Au cours de cette réunion, il peut être prévu l'examen des différents problèmes rencontrés au cours de l'inspection.

## **2) Enquêtes**

Une enquête peut être déclenchée dans deux hypothèses ; en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ( *article L4612-5* ) ou de danger grave et imminent ( *L4131-2* )

### **a) Enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**

Le CHSCT doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. A la suite de cette information le CHSCT peut décider de déclencher une enquête, à la majorité de ses membres. L'enquête a pour but de déterminer la cause de l'accident afin d'éviter un nouvel accident.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au CHSCT. Le temps passé aux enquêtes menées dans ce cas de figure est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures.

### **b) Enquête en cas de danger grave et imminent**

Si un membre du CHSCT constate, soit par lui-même, soit par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, in en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause ou lui rembourser ses frais de déplacement, si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel.

## **3) Action en justice**

Le CHSCT, qui a la personnalité morale, a le droit d'ester en justice si l'action en justice n'est pas étrangère à sa mission.

Dès lors que l'action en justice d'un CHSCT devant les juridictions pénales n'est pas étrangère à sa mission, les frais de procédure exposés par ce dernier doivent être pris en charge par

l'employeur en l'absence d'abus. Peu importe que cette action ait été déclarée irrecevable, faute de préjudice direct et personnel né des infractions poursuivies (Cass. soc., 2/12/2009, n° 08-18409).

### **C) Recours à un expert agréé**

#### **1) Cas de recours**

Aux termes de *l'article L4614-12*, le CHSCT peut avoir recours à un expert dans trois hypothèse :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement,
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail prévue à *l'article L4612-8*.

#### **2) Modalités de recours**

C'est le CHSCT qui prend la décision de recourir à un expert. A cet effet, il convient d'adopter une délibération à la majorité des membres présents, sachant que l'employeur ne peut pas participer à ce vote. Le CHSCT ne peut recourir qu'à un expert agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, dans les conditions fixées par les *articles R4614-6* et suivants du code du travail.

#### **3) Modalités d'intervention de l'expert**

L'employeur ne peut pas s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission, sous peine d'y être condamné sous astreinte d'une part, et de commettre un délit d'entrave d'autre part.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion qui sont imposées par *l'article L4614-9* du code du travail aux membres du CHSCT. La responsabilité civile de l'expert peut être engagée en cas de non-respect de ses obligations ou si un dommage peut être imputé à son intervention.

Par ailleurs, *l'article L4614-13* précise que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

#### **4) Désaccord entre l'employeur et le CHSCT**

Ayant l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise, l'employeur peut être en désaccord avec le CHSCT sur un certain nombre de points, notamment la nécessité de cette expertise, son coût, son étendue, ou même le choix de l'expert.

La procédure à suivre est alors celle visée par *l'article L4614-13* du Code du travail et cette contestation est portée devant le tribunal de grande instance statuant en urgence.

## **SECTION 2 : LE COMITÉ D'ENTREPRISE**

### **A) Compétences propres**

#### **1) Information et consultation du comité d'entreprise**

Selon *l'article L2323-27* du Code du travail, « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. »

Même si le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et procède à leur analyse, on voit bien que, en raison de sa mission d'expertise, sa compétence est limitée à des thèmes énumérées de manière plus restrictive que ceux listés ci-dessus.

Les problèmes généraux concernant les conditions de travail relèvent de la compétence du comité d'entreprise, qui est donc informé et consulté sur toute question relevant de *l'article L2323-27* .

## **2) Organisation et administration du service de santé au travail**

### **a) Accord du comité d'entreprise pour la nomination du médecin du travail**

Sur la base de *l'article R4623-5* , le médecin du travail nommé dans le cadre d'un service de santé d'entreprise ou d'établissement ne peut être nommé qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou d'établissement.

Ce dernier doit se prononcer à la majorité de ses membres, présents ou non, par un vote à bulletins secrets.

### **b) Consultation en cas de changement d'affectation du médecin du travail**

La procédure prévue pour la nomination du médecin du travail est expliquée ci-dessus s'applique à toute contestation de changement d'affectation ( *art. R4623-12* ).

Ainsi, lorsqu'un changement de secteur ou un changement d'affectation à une entreprise ou à un établissement est contesté par le médecin intéressé, par l'employeur ou par le comité d'entreprise, ce changement ne peut intervenir qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

A défaut d'accord des instances consultées, ou le cas échéant de l'employeur, les changements mentionnés aux deux alinéas précédents ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

### **c) Consultation en cas de licenciement du médecin du travail**

Le licenciement du médecin du travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail après consultation obligatoire, selon le cas, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ( *art. L4623-4 et R4623-20* ).

### **d) Surveillance du comité d'entreprise concernant la gestion du service médical d'entreprise ou interentreprises**

Si le service de santé reste géré par l'employeur, il n'en reste pas moins que le comité d'entreprise a plusieurs prérogatives dans ce domaine :

- il doit être consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service santé au travail d'entreprise ou d'établissement ( *article D4622-6* )
- le service de santé au travail interétablissements d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissements concernés. ( *article D4622-10* )
- le comité d'entreprise peut s'opposer d'une part au choix effectué par l'employeur quant à la forme de service médical choisi (service médical d'entreprise ou interentreprises), et d'autre part au choix (ou au changement) de service médical interentreprises ( *articles D4622-2 et 3* , et *D4622-30 et 31* ).

En cas d'opposition, qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

## **B) Collaboration avec le CHSCT**

Le comité d'entreprise se prononce notamment sur toute question relevant de sa compétence, après avis, le cas échéant (c'est-à-dire si cette question relevait également de la compétence du CHSCT), du CHSCT.

Tel est le cas par exemple pour tout projet important de modification des conditions de travail, ou encore d'introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise peut également confier au CHSCT le soin d'élaborer une étude portant sur un point qui relève de sa compétence, ou le saisir pour que celui-ci se prononce sur un tel point.

Enfin, *l'article L2323-30* prévoit qu' « il est également consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés (...) » .

## **C) Recours à un expert**

Le Code du travail prévoit deux sortes d'expertises : celle dont les frais sont prises en charge par l'employeur, et celle qui reste à la charge du comité d'entreprise.

Ce dernier ne peut faire appel qu'à deux types d'experts rémunérés par l'employeur lesquels sont prévus aux *articles L2325-35 et L2325-38* .

Il s'agit de l'expert-comptable, et de l'expert en nouvelle technologie (pour tout projet important d'introduction d'une nouvelle technologie).

Dans la mesure où il ne s'agit pas là de sujets directement en rapport avec la santé au travail, seul le recours à l'expert rémunéré directement par le comité d'entreprise, ou "expert libre" sera étudié ci-après.

Cette possibilité est prévue à *l'article L2325-41* , qui dispose :

La loi ne précise pas la nature des travaux pour lesquels le comité d'entreprise peut se faire assister. La spécialité de l'expert est ainsi fonction de la question dont le comité d'entreprise est saisie. Selon les cas, il pourra s'agir d'un ergonomiste, d'un ingénieur, d'un juriste spécialisé, etc...

Le comité d'entreprise désigne cet expert après un vote à la majorité des membres présents, sachant que l'employeur ne peut pas prendre part à ce vote.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise : il ne peut donc pas, sauf accord en ce sens, avoir accès à tous les documents de l'entreprise.

Il a accès au local du comité ; il peut avoir accès aux autres locaux de l'entreprise dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des élus du comité.

La rémunération de l'expert réglée par le comité d'entreprise s'impute sur son budget de fonctionnement.

« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à la délibération du comité d'entreprise.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans les conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres

élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise. »

## SECTION 3 : LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

### A) Suppléance en cas d'absence du CHSCT

La mise en place d'un CHSCT est obligatoire une fois le seuil de 50 salariés atteint. Sur la base de *l'article L4611-2* du Code du travail, les délégués du personnel sont appelés à assumer ses fonctions, soit lorsque ce seuil n'a pas été atteint, soit lorsqu'il y a eu carence de candidatures.

#### 1) Organisme de moins de 50 salariés

Dans ces organismes, les délégués du personnel cumulent leur mission de délégués du personnel avec celle dévolue au CHSCT. Ils ne bénéficient pas pour autant du crédit d'heures légal prévu pour les membres du CHSCT.

Pour exercer ces deux missions, ils bénéficient en effet uniquement du crédit d'heures légal prévu pour les délégués du personnel.

Ils peuvent toutefois demander à suivre la formation en matière d'hygiène et de sécurité prévue pour les membres du CHSCT. Enfin, ils sont soumis aux mêmes obligations de discrétion et de secret professionnel que ces derniers.

#### 2) Organismes de plus de 50 salariés

Là encore, les délégués du personnel cumulent leurs fonctions avec celles du CHSCT. Mais dans cette hypothèse, ils peuvent se prévaloir des crédits d'heures légaux dévolus à ces deux types d'institutions représentatives.

Ils ont également la possibilité de recourir à un expert dont les frais seront pris en charge par l'employeur, en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail ou d'hygiène et de sécurité.

Enfin, eux aussi peuvent suivre la formation sur l'hygiène et la sécurité prévue pour les membres du CHSCT, et sont soumis aux mêmes obligations de discrétion et de secret professionnel que ceux-ci.

### B) Communication au CHSCT des observations et suggestions du personnel

D'après *l'article L2313-1* du Code du travail, « les délégués du personnel ont pour mission (...) de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, la santé et la sécurité (...) »

Les délégués du personnel ont donc compétence pour transmettre les observations du personnel non seulement à l'employeur, mais également au CHSCT :

« Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. (L2313-9) »

### C) Pouvoirs propres

Les délégués du personnel ont pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des

libertés individuelles dans l'entreprise.

Dans le cadre de cette mission, il appartient au délégué ayant remarqué une "atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché", d'avertir l'employeur de cette situation.

C'est pourquoi on parle de droit d'alerte des délégués du personnel.

Le délégué du personnel qui constate lui-même ou qui est saisi par un salarié victime ou simple témoin d'une atteinte au droit des personnes peut saisir immédiatement l'employeur, lequel doit procéder sans délais à une enquête avec le délégué et prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

En cas de carence ou de divergence sur la réalité de l'atteinte au droit des personnes, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le délégué du personnel ou le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence, c'est-à-dire selon les formes du référé.