



## LE CHSCT - MODULE DE RÉFLEXION F3C

**AGIR**

Mars 2016



**Négociateur**  
à armes égales

# Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

1 Rappel des grandes fonctions CHSCT

2 La mise en place d'un CHSCT ou d'une IC-CHSCT

3 Points de fonctionnements importants du CHSCT

4 Les prérogatives du CHSCT : les conditions d'information et de consultation

5 Associer les alliés du CHSCT à sa démarche de prévention

6 Les impacts Rebsamen sur l'expertise CHSCT

7 L'approche des expertises CHSCT de Sextant et les résolutions efficientes

8 QUIZ CHSCT

# Chapitre 1

Rappel des grandes  
fonctions du CHSCT

## Les trois grandes missions générales du CHSCT

### Analyse

*des conditions de travail  
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*

### Contrôle

*Veiller au respect des  
prescriptions légales  
en matière d'hygiène  
et de sécurité*

**&**

*Analyser les causes  
des AT/MP*

**Promeut  
la prévention des  
risques  
professionnels**



ARTICLE L.4612-1 ET S. DU CODE DU TRAVAIL

## Un pouvoir d'analyse...

*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*



Procéder à l'analyse des situations de travail, des conditions de travail



Procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité



Emet un avis sur toute question relevant de sa compétence



Faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité

Loi du 9 nov. 2010,  
art. 62, JO 10



Le CHSCT dispose d'un pouvoir d'investigation, notamment par le biais des enquêtes



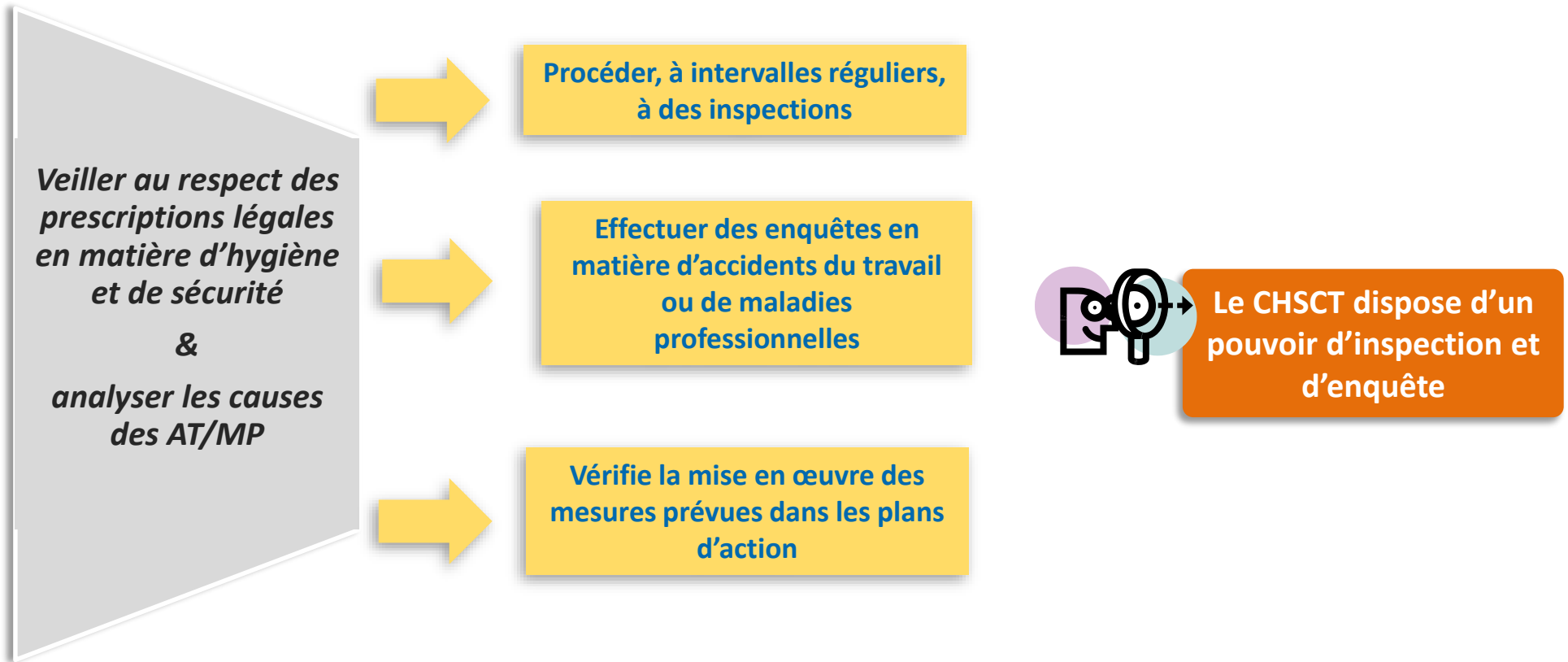
### SANTÉ

- La santé s'entend ici sous ses aspects physiques et mentaux (stress professionnel, dépressions...)



ARTICLE L.4612-2 DU CODE DU TRAVAIL

## Un pouvoir de contrôle...



ARTICLE L.4612-4 DU CODE DU TRAVAIL

## Un pouvoir de promotion, dans une logique de prévention

*Promeut la prévention  
des risques  
professionnels*

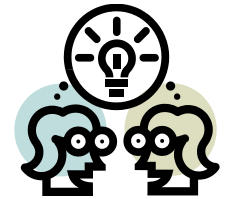


Contribuer à la promotion de la  
prévention des risques professionnels,  
par des actions de sensibilisation et  
d'information



Proposer des actions de prévention du  
harcèlement moral et sexuel,  
notamment

*Le refus de l'employeur doit  
être motivé*



**Le CHSCT dispose d'un  
pouvoir de proposition**



ARTICLE L.4612-3 DU CODE DU TRAVAIL

# Chapitre 2

La mise en place d'un  
CHSCT ou d'une IC-CHSCT



# La constitution et le mandat des membres représentants du personnel

## Constitution du CHSCT obligatoire dans les entreprises/établissements de + 50 salariés

Un mandat de 4 ans pour les membres du CHSCT  
(renouvelable et cumulable)

Tout salarié de l'établissement peut devenir membre du CHSCT  
quel que soit son ancienneté...

Un ou plusieurs sièges du CHSCT doivent être réservés aux agents de maîtrise  
et aux cadres



### TEXTES

- Cass. soc., 4 mars 2009, n° 88-60.468 – C. trav., art. R. 4613-1 et s.

# Le rattachement des salariés, depuis Rebsamen

## IMPLANTATION DE CHSCT, RATTACHEMENT DE TOUS LES SALARIÉS

### Principe depuis création des CHSCT

- Un CHSCT dans tout établissement > 50 salariés

### Nouvelles règles

- Entreprises de + de 50 salariés sans établissement + de 50 salariés  
→ création d'un CHSCT dans au moins un établissement
- **Tous les salariés d'entreprise ou d'établissement de + de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT**

### EX 1 : ENTREPRISE 150 SALARIÉS, 3 ÉTABLISSEMENTS : 60, 60 ET 30

- 1 CHSCT dans chaque établissement de 60 salariés → 2 CHSCT
- Salariés de l'établissement de 30 salariés rattachés à un des 2 CHSCT

### EX 2 : ENTREPRISE 150 SALARIÉS, 4 ÉTABLISSEMENTS : 37, 37, 38 ET 38

- 1 CHSCT dans au moins 1 des établissements
- Rattachement de tous les salariés à ce CHSCT

## AUTRES NOUVELLES RÈGLES

### Durée des mandats

- Alignée sur la durée des mandats du collège de désignation (CE/DP)
  - *Avant* : 2 ans

### Création d'un règlement intérieur

- le président ne vote pas

# La composition du CHSCT

## Le président

- **Le chef d'établissement ou son représentant**
- Le président à voix délibérative
- Sur certains sujets, il peut prendre part aux votes du CHSCT

## La délégation du personnel

- 199 salariés maximum : 3 représentants (dont 1 cadre)
- Entre 200 et 499 salariés : 4 représentants (dont 1 cadre)
- Entre 500 et 1.499 salariés : 6 représentants (dont 2 cadres)
- 1.500 salariés minimum : 9 représentants (dont 3 cadres)

## Éventuellement,

- **Des représentants syndicaux** désignés par les organisations représentatives, avec voix consultatives, si un usage, un accord collectif le permet.
- **Des membres suppléants** (si un accord collectif ou un usage le prévoit)

## Le médecin du travail

- **Membre de droit du CHSCT**
- Il est convoqué aux réunions et peut y assister avec voix consultative

## Le chef du service sécurité

- **Membre de droit du CHSCT**
- Il est convoqué aux réunions et peut y assister avec voix consultative

- L'inspecteur du travail  
- Les agents des services de prévention  
CARSAT

- Informés de la tenue des réunions (ordre du jour)
- Ils peuvent y participer

## Une instance de coordination (*ICCHSCT*), en charge de l'organisation de l'expertise, qui peut être consultée à la place des CHSCT d'établissement depuis Rebsamen

### Avant : 2013 création de l'ICCHST (LSE)

- Unique objet : organiser une expertise commune sur les projets communs à plusieurs établissements → pas un organe consultatif (même si peut donner un avis)
- **Rapport de l'expert** et avis éventuel de l'ICCHSCT transmis aux CHSCT → pour les aider à se former leurs propres avis



### Aujourd'hui

- **ICCHSCT** : seule consultée sur les projets communs à plusieurs CHSCT
  - Toujours **seule** à désigner un expert
- **CHSCT** consultés uniquement sur mesures spécifiques et ressortant des pouvoirs du chef d'établissement
  - Leurs avis sont transmis à l'ICCHSCT → ils rendent leur avis **avant** l'ICCHSCT
  - Il n'est plus prévu que le rapport de l'expert leur soit transmis



### TRANSFORMATION DU RÔLE DE L'ICCHSCT

- L'ICCHSCT créée pour préparer le travail des CHSCT devient l'organe consultatif dont les CHSCT vont, **éventuellement**, préparer le travail



### DES RISQUES IMPORTANTS SELON NOUS

- Faculté d'intervention des CHSCT nettement réduite, avec des capacités limitées de discussion et d'aménagement des projets aux réalités du travail locales.
- Alors que le CHSCT est l'IRP la plus proche du quotidien des salariés, et le niveau d'alerte le plus pertinent

# Composition de L'ICCHST

## Délégation patronale

- Employeur
- Ou son représentant

## Délégation salariée

Un nombre variable de représentants selon le nombre de CHSCT concernés

- Moins de 7 CHSCT → 3 représentants par CHSCT
- 7 à 15 CHSCT → 2 représentants par CHSCT
- > 15 CHSCT → 1 représentant par CHSCT

### Désignation des représentants salariés par la délégation salariés de chaque CHSCT

- 1ère réunion du CHSCT
  - Ou réunion suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions si CHSCT déjà constitué
- pour la durée de leur mandat
  - Si départ avant la fin du mandat → remplacé séance suivante
  - Sauf si projet nécessitant une réunion de l'ICCHSCT avant réunion suivante → réunion extraordinaire du CHSCT
  - Si départ moins de 3 mois avant la fin du mandat → pas de remplacement

## Autres participants

- Médecin du travail (1 seul)
- Inspecteur du travail (1 seul)
- Agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale
- Le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Pas de voix délibérative

## Rappel Rebsamen : réduction du nombre d'IRP (1/2)

*Délégation unique du personnel (DUP) : extension aux entreprises de moins de 300 salariés et au CHSCT*

### DUP : le principe

- Fusion de plusieurs IRP en une IRP unique
- Décision unilatérale de l'employeur

### La DUP avant

- Entreprise < 200 salariés
- DP + CE
- 1 réunion/mois

### La DUP aujourd'hui

- Entreprises < **300 salariés**
- DP + CE + **CHSCT**
- 1 réunion/**2 mois**

### Quand ?

- Mise en place ou renouvellement d'une des IRP
- Après consultation des 3 IRP

### Si durée des mandats différents selon IRP ?

Prorogation ou réduction jusqu'à 2 ans pour faire coïncider les durées

### DUP déjà en place (< 200, DP + CE) ?

Possibilité de maintien pendant deux cycles électoraux

### Fonctionnement

- Secrétariat et ordre du jour communs
- Consultation unique sur champ de compétences commun
  - Un avis, une expertise unique
- Heures de délégation : cumulables et mutualisables selon certaines modalités

### Établissements multiples ?

- Si DUP au niveau entreprise → DUP dans tous les établissements

## Rappel Rebsamen : réduction du nombre d'IRP (2/2)

Plus de 300 salariés, possibilité de regrouper les IRP par voie d'accord majoritaire

Le principe : regroupement de 2 ou 3 des IRP élues : CE/DP/CHSCT

### NÉCESSITÉ D'UN ACCORD MAJORITAIRE

Cette possibilité est réservée aux entreprises ayant des délégués syndicaux

### Quand

- Mise en place ou renouvellement d'une des IRP

### Périmètres d'implantation

- Entreprise, établissement (s), UES
  - **Yc. Par accord d'établissement**
- Possibilités de différences selon les établissements

### L'accord doit prévoir :

- Composition, fonctionnement, et attributions
- Prorogation ou réduction des mandats si nécessaire
- **Des minimas** prévus : nombre de représentants CE/DP, heures de délégation, heures de formation, au moins 1 réunion tous les deux mois, dont 4 avec des points CHSCT (*si CHSCT dans l'instance*)

### Modalités non prévues par l'accord

(autres que minimas prévus par décret)

⇒ Règles habituelles de fonctionnement des IRP

### Dénonciation de l'accord :

*une durée de survie spécifique*

- 3 mois, puis organisation d'élections
- Autres accords : 3 mois + 12 mois

# Chapitre 3

Points de  
fonctionnements  
importants du CHSCT



## Le secrétaire du CHSCT

Les membres du CHSCT doivent désigner un secrétaire parmi les représentants du personnel



La désignation doit être inscrite à l'ordre du jour de la première réunion du mandat du CHSCT

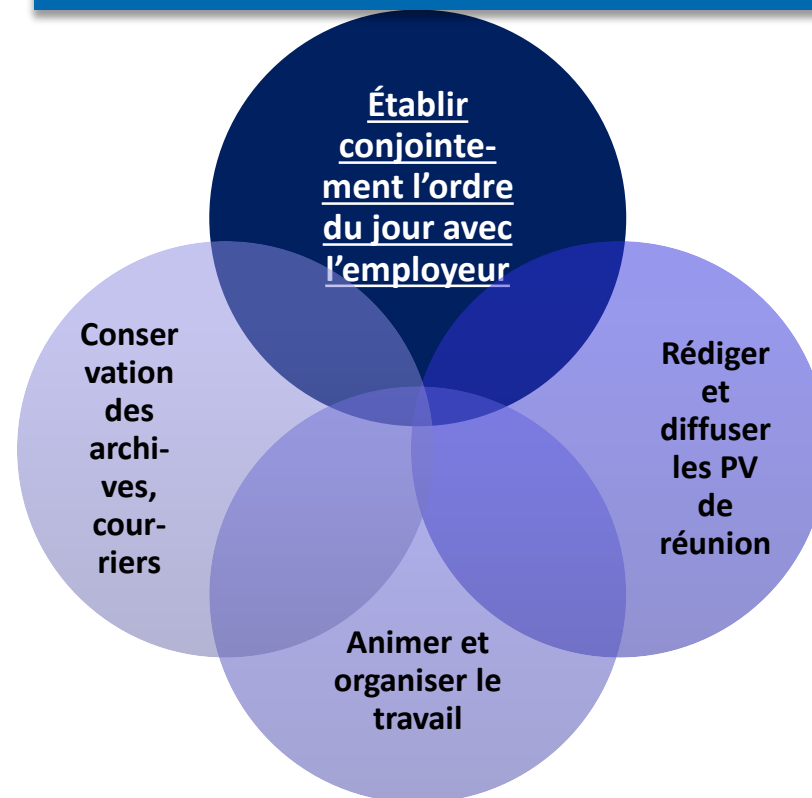


Le secrétaire est élu à la majorité des suffrages valablement exprimés des membres du CHSCT

*Le président du CHSCT peut participer à la désignation du secrétaire puisqu'il s'agit d'une question relative au fonctionnement interne du comité*



## Les missions du secrétaire du CHSCT



*Le Code du travail ne prévoit pas d'heures de délégation supplémentaires pour le secrétaire du CHSCT. Il peut être convenu, avec l'employeur, que lui soient octroyées des heures supplémentaires pour remplir sa mission.*

## Au moins une réunion par trimestre

Au moins une réunion par trimestre

À l'initiative du chef d'établissement

*C'est toujours au chef d'établissement de convoquer le CHSCT*

À l'initiative du chef d'établissement

À la demande motivée de 2 membres représentants du personnel au CHSCT

*L'employeur n'a pas à apprécier le **bien-fondé des motifs** de la demande dans la mesure où elle est motivée.*

À la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu provoquer des **conséquences graves** pour :

- Examiner la situation du risque,
- Apporter une solution avant qu'il y ait un autre accident.

*On considère comme grave, tout accident ou maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente.*

*La notion « d'accident ayant entraîné ou ayant pu provoquer des conséquences graves » dépend de chaque situation.*

*La gravité ne s'apprécie pas que sur les conséquences mais aussi les causes.*

Des réunions en urgence  
(au moins dans les 24h)

En cas de droit d'alerte du comité déclenché suite au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHSCT

# L'ordre du jour et la convocation aux réunions

L'ordre du jour de la réunion du CHSCT est élaboré conjointement par le président et par le secrétaire du CHSCT

Sauf en cas d'urgence, l'ordre du jour doit être communiqué par le président aux participants au moins 8 jours avant la réunion prévue

Aucun des deux ne peut établir seul l'ordre du jour, même en cas de désaccord

L'élaboration de l'ordre du jour doit donc faire l'objet d'un échange, au moins virtuellement

L'ordre du jour doit être signé par le président et le secrétaire du CHSCT pour chaque réunion



## Que faire en cas de désaccord avec l'employeur ?

- *Le CHSCT tranche par un vote à la majorité des membres présents ;*
- *Le juge des référés du TGI est saisi pour trancher, voire ordonner la tenue de la réunion ;*
- *Deux membres du CHSCT font une demande motivée de tenue d'une réunion extraordinaire du CHSCT avec à l'ordre du jour, le point litigieux.*

*La dernière solution est a priori la plus simple...*

L'ordre du jour est le plus souvent joint à la convocation

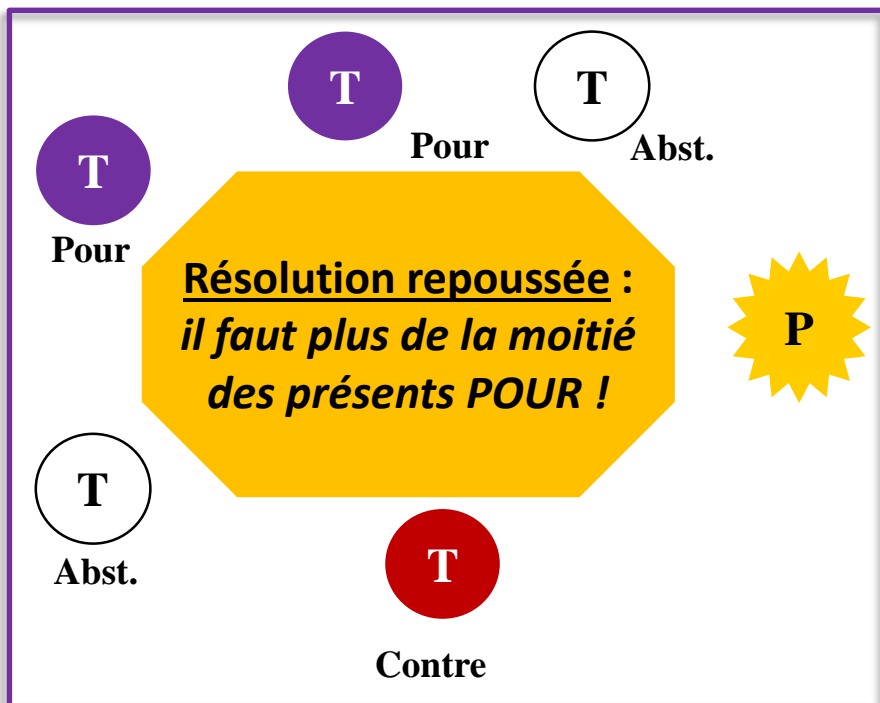
La convocation, l'ordre du jour et les documents joints sont adressés :

- aux membres du CHSCT ;
- à l'Inspecteur du travail ;
- aux agents des CARSAT.

Le médecin du travail et le responsable de la sécurité et des conditions de travail reçoivent l'ordre du jour et les documents afférents.

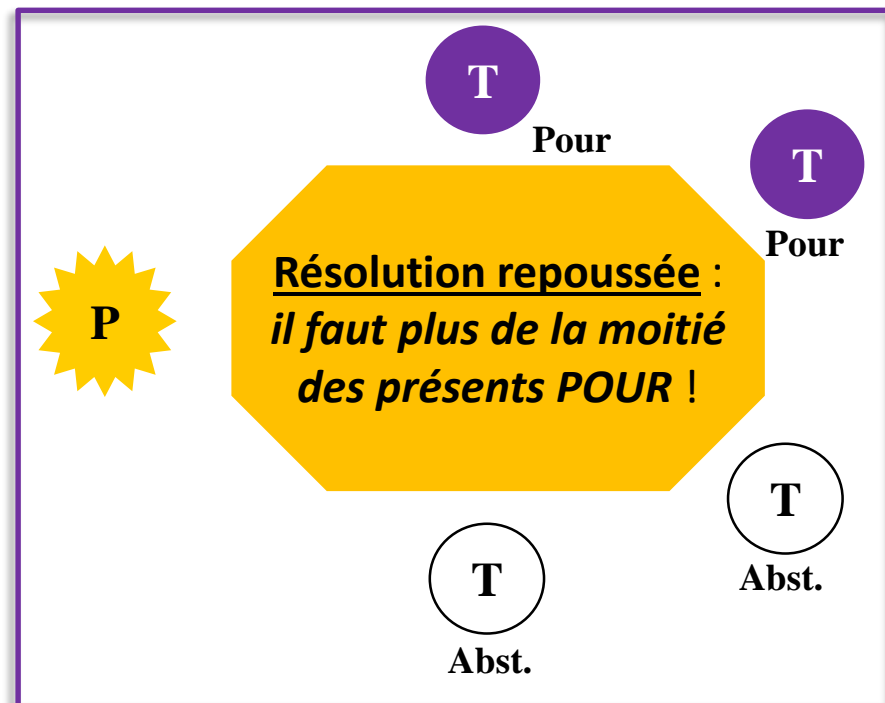
## Le vote d'une résolution : de la même manière qu'au CE, à la majorité des présents « POUR »

### Exemple 1



T : titulaire  
P : président

### Exemple 2



### Résolutions : avis, motions, observations...

- ➔ Majorité = plus de la moitié des votants présents (le Président ne vote pas) ;
- ➔ Les abstentions et nuls sont comptés comme des CONTRE ;
- ➔ Dans les exemples 1 et 2 : résolution repoussée (mini : 3 POUR).

## Des heures de délégations qui peuvent être partagées

Heures de  
délégation en  
fonction de  
l'effectif de  
l'établissement

### Nombre d'heures de délégation\*

- 2h/mois pour étab. de 99 sal. ou moins
- 5h/mois pour étab. de 100 à 299 sal.
- 10h/mois pour étab. de 300 à 499 sal.
- 15h/mois pour étab. de 500 à 1.499 sal.
- 20h/mois pour étab. de 1.500 sal. et +  
*sauf accord collectif ou usage plus favorable*

Le crédit d'heures individuel  
peut être partagé entre les  
membres du CHSCT

Les heures de délégation doivent être consacrées à des  
missions relevant de la compétence du CHSCT

- ❖ Réunions préparatoires du CHSCT ;
- ❖ Exécution d'une mission individuelle ;
- ❖ Rédaction du PV de réunion ;
- ❖ Déplacement à l'extérieur de l'entreprise ;
- ❖ Étude des conséquences d'une restructuration ;
- ❖ Visites/Inspection des services/ateliers...

Temps passé payé comme temps de travail effectif, mais  
**non déductible du crédit d'heures :**

- ❖ Réunions du CHSCT ;
- ❖ Enquêtes menées après un accident grave ou des incidents répétés avec risque grave ;
- ❖ Recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence et de gravité (ex. : procédure d'alerte en cas de situation dangereuse)...

Le Code du travail prévoit la possibilité de **dépassement du crédit d'heures mensuel en cas de circonstances exceptionnelles**.  
La jurisprudence a prévu cette possibilité dans les cas de : **survenance d'accidents du travail nécessitant enquêtes et comptes rendus d'enquêtes, restructuration avec incidences sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés...**

# Pas de budget de fonctionnement, mais l'employeur doit fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions

## Pas de budget de fonctionnement obligatoire pour le CHSCT

*(contrairement au CE)*

Le Code du travail oblige cependant l'employeur à fournir les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (C. trav., art. L. 4614-9), sans les lister.

*Au minimum des moyens de dactylographie, de reproduction, de transmission et de diffusion des PV*

→ *De quoi se documenter, communiquer, se déplacer*

### À définir conjointement avec l'employeur

(lors de la première réunion du CHSCT et/ou dans le règlement intérieur devenu obligatoire)

*Exemple des moyens matériels dont dispose le CE*

*(accès à un local aménagé, panneau d'affichage, connexion Internet, téléphone, etc.)*



## Le CHSCT peut agir en justice

Le CHSCT dispose de la personnalité civile, comme le CE



Le CHSCT est une personne morale

Le CHSCT peut conclure des contrats

Le CHSCT peut donc agir en justice pour défendre ses propres intérêts et faire respecter ses droits



Le CHSCT peut engager un contentieux contre l'employeur si ce dernier :

- Ne lui communique pas les informations auxquelles il a droit ;
- Ne le consulte pas sur un projet de réorganisation ayant des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés ;
- Ne lui procure pas les moyens nécessaires à son fonctionnement (préparation des réunions)...



La décision d'intenter une action judiciaire doit être prise **en réunion plénière du CHSCT** par l'adoption d'une délibération à la majorité des membres présents qui précise :

- le membre du CHSCT qui a mandat pour agir en son nom et
- pour quel type d'action en justice.



**Faute d'avoir un budget de fonctionnement, le financement des actions juridiques peut poser un problème. Mais,**

- Le CHSCT peut recevoir des dons ;
- Les tribunaux condamnent le perdant aux dépens (y compris frais de procédure) et, quand les situations économiques des 2 plaignants sont très déséquilibrées, demandent généralement au plus riche d'assumer tous les frais, quelle que soit l'issue du procès.



# Chapitre 4

Les prérogatives du CHSCT :  
les conditions d'information  
et de consultation





# Les obligations du chef d'établissement en matière d'information du CHSCT

## Obligation générale d'information

Selon l'article L. 4614-9 du Code du travail : « *Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions* ».

Le non-respect de cette obligation est constitutif d'un délit d'entrave.



Le CHSCT est donc en droit de demander et d'obtenir toutes les informations en rapport avec l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, à partir du moment où il les demande.



## Documents établis par la médecine du travail

- Transmission de la **fiche d'entreprise du médecin du travail** consignait notamment les risques professionnels et les effectifs exposés à ce risque.
- **Rapport annuel du médecin du travail**, soumis à avis, obligatoire pour les ent. ou étab. de + de 300, à la demande dans les entreprises plus petites avec un **plan d'activité** : reprenant les actions que le médecin mettra en œuvre l'année suivante

## Obligations particulières

- **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**
- **Bilan annuel de la situation générale de la santé, la sécurité et des conditions de travail avec programme de prévention « PAPRI Pact »** (soumis à avis)
- Mise à disposition des **consignes d'utilisation des équipements individuels de protection et réglementation** auxquelles l'entreprise est soumise sur ce sujet ;
- Transmission des **rapports des organismes extérieurs chargés de vérifier la conformité des équipements techniques** ;
- Mise à disposition du **registre de sécurité et du carnet de maintenance** ;
- Mise à disposition des vérifications liées à la protection contre le risque chimique (y compris amiante) ;
- Transmission des **observations de l'inspecteur du travail, du médecin du travail et de l'agent des services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie** consécutives à leurs visites ;
- Mise à disposition du **registre des mises en demeure de l'inspection du travail** sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Mise à disposition du **registre des accidents bénins et du registre des avis de danger grave et imminent** du CHSCT

## Des prérogatives d'information et de consultation

### Le CHSCT doit être consulté avant toute modification importante des conditions de travail :

- L. 4612-8 : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé 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 »
- **Importante** : introduction d'un changement définitif ayant des incidences sur les conditions de travail
- Exemple de cas admis (liste non limitative) :
  - nouveaux modèles de machines,
  - automatisation,
  - utilisation de nouveaux matériaux nécessitant de nouvelles compétences et/ou précautions,
  - nouveaux aménagements ou déménagements,
  - réorganisation des services ou des équipes,
  - questionnaire de la direction afin de connaître le ressenti au travail des salariés,
  - mise en place ou modification importante des entretiens annuels d'évaluation,
  - redéfinition des tâches,
  - aménagement et réduction du temps de travail...

### Autres :

EPI, emplacement à disposition des fumeurs, risques incendies, travaux réalisés par une entreprise extérieure, local de restauration, **accidentés-handicapés** (mesures de maintien et d'aide au retour à l'emploi), plan d'activité établi par le médecin du travail, plan de formation à la prévention des risques professionnels...

Les modalités de la consultation du CHSCT sont les mêmes qu'au CE,  
et offrent donc des leviers tactiques importants

**La consultation doit avoir lieu en amont des décisions, avant toute mise en œuvre,  
avec tous les éléments d'information nécessaires à la formulation d'un avis,  
le tout sous peine de délit d'entrave**



**L'objectif est d'intervenir dans un cadre de prévention**

- Le sens de l'avis (Pour, Contre, Abstention, Résolution motivée) n'engage pas l'entreprise juridiquement ;
- Les délais préfix encadrent les informations / consultation du CHSCT

# Chapitre 5

Associer les alliés du  
CHSCT à sa démarche  
de prévention

# L'articulation et la complémentarité entre le CE et le CHSCT : un travail collaboratif incontournable

**Le CE dispose également de compétences en matière de conditions de travail. L'employeur doit donc souvent procéder à une double consultation. Par ailleurs, le CE bénéficie du concours du CHSCT sur lequel il ne doit hésiter à s'appuyer**

**Nouveau système informatique, mutations technologiques, nouvelle organisation des services, du temps de travail, un déménagement de l'entreprise, système d'évaluation des salariés... : des changements qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail des salariés.**

**Les conditions de travail ne relèvent pas que de la compétence exclusive du CHSCT : le CE a également une compétence très large en la matière.** Le Code du travail prévoit en effet (C. trav., art. L. 2323-1 et L. 2323-27) :

- qu'il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions notamment relatives à l'organisation du travail et aux techniques de production ;
- qu'il **est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi et de l'organisation du temps de travail ;**
- qu'il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et les conditions de vie des salariés dans l'entreprise.



**Sur un même projet, l'obligation pour l'employeur d'une double consultation, du CE et du CHSCT**

*Le CHSCT est une instance spécialisée, chargée d'une mission d'étude et d'instruction technique, tandis que le CE a une compétence très large en matière de conditions de travail*

## Sur un même projet, l'obligation pour l'employeur d'une double consultation, du CE et du CHSCT

**Cette double consultation sur les projets ayant des conséquences sur les conditions de travail des salariés est très fréquente et doit amener les membres du CE et du CHSCT à coordonner leur action**

*(déménagement, licenciement économique, nouvelles technologies, dispositifs d'évaluation des salariés, etc.)*

**Le CE ne peut émettre un avis que lorsqu'il est en possession de toutes les informations nécessaires. Parmi ces informations, il y a l'avis du CHSCT, les questions posées par ses membres, les réponses apportées par l'employeur, etc.**

Il serait donc logique de commencer par la consultation du CHSCT, qui pourra ainsi apporter au CE un avis sous l'angle « protection de la santé physique et mentale des salariés ».



*Le Code du travail prévoit que le CE bénéficie du concours du CHSCT, dont les avis doivent lui être transmis (C. trav., art. L. 2323-27)*

## La sollicitation du CHSCT par le CE

Le Code du travail prévoit que le CE bénéficie du concours du CHSCT lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail (C. trav., art. L. 2323-27 et L. 2323-28).

À l'inverse, il est dit que le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le comité d'entreprise (C. trav., art. L. 4612-13).

**Le CE peut donc solliciter le CHSCT à tout moment, même en dehors de tout processus de consultation.**



Le CE peut saisir le CHSCT de questions relatives :

- à **l'organisation matérielle du travail** : charge et rythme de travail, pénibilité, élargissement et enrichissement des tâches ;
- à **l'environnement physique du travail** : température des locaux de travail, éclairage, aération, bruit, poussière, etc. ;
- à **l'aménagement des postes de travail et à l'aménagement des lieux de travail** (open space, climatisation, etc.) ;
- à **la durée du travail, aux horaires de travail et à l'aménagement du temps de travail** (travail de nuit, modulation, travail posté, etc.).



*A l'occasion d'un projet de déménagement, le CE peut demander au CHSCT d'effectuer des recherches sur le travail en open space et ses répercussions sur la santé physique et mentale des salariés.*

*Lorsque l'entreprise pratique la modulation ou le travail de nuit, il peut demander d'étudier le taux et la fréquence des accidents du travail afin d'essayer de voir s'il n'y a pas un lien avec l'organisation du temps de travail de l'entreprise., etc.)*

*Autre sujet possible : les impacts possibles du projet de réorganisation de l'activité « maîtrise d'ouvrage du système d'information » sur les conditions de travail (TGI Paris, ord. réf., 12 mai 2009, no 09/53777)*

# Rebsamen a introduit une simplification des règles de réunion des IRP élues, dont une réunion commune CE et CHSCT

## Enregistrement ou sténographie des séances

Modalités et conditions de recours : **décret à venir**

## Réunions en visioconférence

- Nombre de réunions et modalités → par accord entre l'employeur et les représentants des salariés
- Sinon 3 réunions par an de droit
- Attention à maintenir le droit aux **suspensions de séance** (se concerter, solliciter des conseils...)

## Réunions communes CE et CHSCT

- Projet nécessitant la consultation des 2 IRP : **exemple introduction de nouvelles technologies**
- Ordre du jour communiqué au moins 8 jours avant la réunion
- Expertise unique
- Si avis : recueillis séparément selon les règles propres à chaque IRP

## Délais préfix de consultation (créés en 2013 – LSE)

- Principe étendu au CHSCT
- Établis par accord collectif avec les délégués syndicaux (LSE : avec majorité des élus)
- Si pas de délégués syndicaux → accord avec les représentants du personnel
- Sinon : **décret**



**En vigueur : 1/1/2016**

## Suppressions de l'instance si passage à moins de 50 salariés

- Pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années
- Décision unilatérale de l'employeur
- *Avant : accord ou décision administrative*



# Les relations avec le médecin du travail

## Le CHSCT peut solliciter le médecin du travail, lequel participe aux missions du comité

**Le médecin sur le terrain peut conseiller le CHSCT, notamment :**

- sur la surveillance de l'hygiène générale de l'établissement : propreté, chauffage, alimentation, etc. ;
- sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine (ergonomie) ;
- sur la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.
- les TMS ou autres maladies professionnelles...

**Le médecin du travail dispose d'un tiers-temps durant lequel il peut notamment visiter l'établissement dont il a la charge.** Cette visite peut se faire à la demande du CHSCT (C. trav., art. R. 4624-1).

À ce titre, le médecin peut être amené à **participer aux missions décidées par le CHSCT. Ainsi, il peut être sollicité pour accompagner les membres du CHSCT :**

- **lors d'inspections ou encore lors de missions d'enquête**, notamment lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle ;
- **lors de missions d'étude de type analyse de poste de travail** ou analyse de risque impliquant des effets sur la santé (bruit, agents chimiques dangereux, etc.).



### LE MÉDECIN DU TRAVAIL

- **Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif** qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.
- Il est là pour **surveiller leur état de santé**. Il a un rôle de conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel pour toutes les questions de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.
- Il peut participer aux missions de terrain du comité. Le médecin du travail est chargé de rédiger et de mettre à jour plusieurs documents : fiche d'entreprise, rapport d'activité, etc.

# Les relations avec l'inspecteur du travail

## Le CHSCT peut solliciter l'inspecteur du travail, membre du droit du CHSCT

En ce qui concerne les attributions du CHSCT, l'inspecteur du travail est destinataire :

- de l'avis **du CHSCT sur le rapport et le programme annuel de prévention** (C. trav., art. R. 4612-9)
- **des formulaires d'enquête du comité**, qui doivent lui être adressés dans les 15 jours suivant l'enquête en double exemplaire

Il est par ailleurs immédiatement informé en cas de réunion d'urgence déclenchée suite à un désaccord entre un représentant du personnel au CHSCT et l'employeur dans le cadre d'une alerte pour danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-3).

**L'inspecteur du travail a la possibilité de siéger aux réunions du comité en tant que membre de droit.** A cet effet, il doit être **informé de la tenue de chaque réunion** et recevoir communication de l'ordre du jour des réunions, 15 jours au moins avant la date prévue, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence (C. trav., art. L. 4614-8).

Lorsqu'il est présent en réunion, il convient de le consulter en lui demandant son avis comme pour tous les autres membres consultatifs.



*L'inspecteur du travail, au rôle exclusivement de conseil et de contrôle des textes en matière de santé et de sécurité au travail, est membre consultatif du CHSCT. À ce titre, il en est l'expert juridique pour les questions touchant son domaine. Il a donc un rôle privilégié de veille et de contrôle du fonctionnement régulier du CHSCT.*

## D'autres partenaires externes

### INRS

Institut National des  
Recherches de sécurité

- Organisme d'information et de formation pour les acteurs de la prévention

### ANACT

Agence Nationale pour  
l'Amélioration des Conditions  
de Travail

- Réseau au service de l'amélioration des conditions de travail

### CARSAT

Agents du service Prévention  
de la Caisse d'Assurance  
Retraite et de Santé au Travail

- **Les agents du service Prévention de la CARSAT, ingénieur-conseil et contrôleur de sécurité sont des membres de droit du CHSCT.**
- Ils ont un rôle consultatif en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail des salariés

# Démarche de prévention : découpage de l'entreprise en unités de travail à la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention des risques professionnels

## 1 - Préparer la démarche

- Mobilisation par le chef d'entreprise des acteurs internes : encadrement, salariés, CHSCT ou DP
- Définition des **unités de travail**
- Analyse des indicateurs existants dans l'entreprise : bilan AT, MP, absentéisme, demande de mutation, etc.

## 2 - Analyser et évaluer les risques

- Identifier les risques sur les unités de travail
- Analyser les conditions d'exposition aux risques
- Évaluer les risques à partir d'une réflexion sur les enjeux de santé

## 3 - Construire le plan d'action

- Établir la liste des actions à mettre en œuvre et les priorités
- Définir un plan pluriannuel de prévention

## 4 - Mettre en œuvre les actions

- Assurer la mise en œuvre, son suivi dans le temps

- Réajuster au fur et à mesure des projets

## 5 - Évaluer les résultats

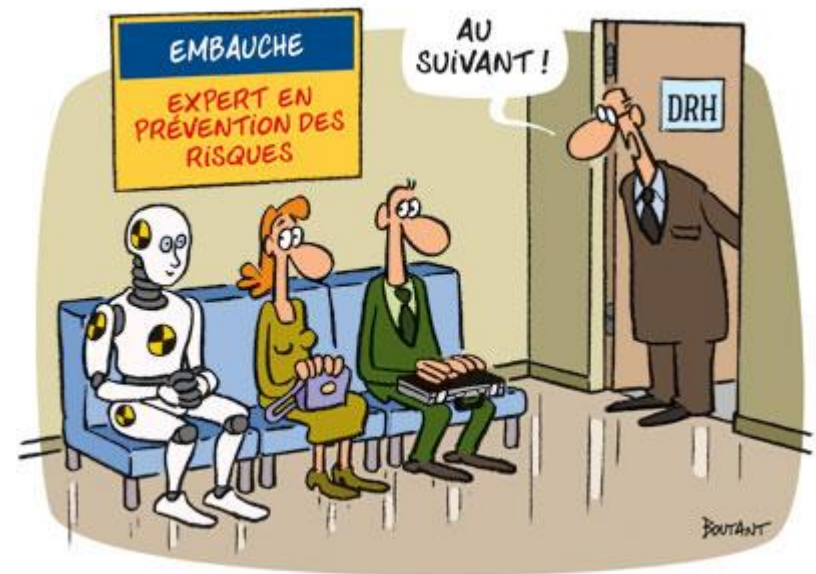
- Comparer les risques avant et après transformations
- Évaluer les résultats, suivre les indicateurs

*Introduite dans le décret du 5 novembre 2001 d'évaluation a priori des risques professionnels, l'unité de travail est le préliminaire de l'action d'identification des risques professionnels. Avec pour objectif final la mise en œuvre d'un plan d'actions de prévention.*

*Définir les unités de travail revient à découper virtuellement l'entreprise en plusieurs ensembles. Chaque ensemble regroupe des salariés qui sont exposés à des risques similaires ou qui rencontrent des conditions homogènes d'expositions aux risques. Les ensembles ainsi identifiés sont alors appelés "unités de travail"*

# Chapitre 5

## Le recours à l'expert du CHSCT



# Les possibilités de recours à l'expertise CHSCT

## Projet important modifiant les conditions de travail, de santé ou de sécurité

(au sens l'article de L.4614-12 2° du Code du travail)

- Décision d'aménagement importante susceptible de toucher un nombre significatif de salariés (y compris déménagements)
- Modification de l'outillage, changement de produit ou de l'organisation du travail (y compris introduction d'une forte polyvalence par exemple) ;
- Modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Passage aux 35 heures (organisation et réduction du temps de travail).

## Risques technologiques

- À l'occasion de la demande d'autorisation préfectorale d'exploiter des installations à haut risque
- En cas de danger grave en rapport avec l'installation classée

## Constat de risque grave

Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (y compris le stress ou la **dépression**) est constaté dans l'établissement (par exemple par le médecin du travail)

## Projet de restructuration ou de compression des effectifs

## Projet important d'introduction de nouvelles technologies

En complément de l'expertise du CE, pour faire analyser spécifiquement les conséquences du projet sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

ou de manière autonome, dans le cadre de l'article L.4614-12 2° du Code du travail au titre du changement important.

## Le risque grave doit être constaté, reposé sur des éléments objectifs patents

### Cas de risques ayant donné lieu à expertise

- Augmentation de consultations spontanées de salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, constatés par le médecin du travail
- Alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences et les modifications profondes de l'organisation du travail suite à la mise en place d'un nouveau système informatique. Absences répétées et cas de stress relevés par le médecin du travail
- Harcèlement moral pratiqué par un DG donnant lieu à un taux d'absentéisme pour maladie important démontrant le lourd malaise au sein de l'établissement

### Cas de risques n'ayant pas donné lieu à recours

- Situation de stress et de surmenage signalée par de nombreux salariés mais ne reposant que sur des affirmations générales et pas sur des cas avérés.
- Troubles visuels et auditifs d'agents guichetiers dès lors que le médecin du travail ne faisait apparaître aucune pathologie en relation avec le travail sur écran et que l'état de l'éclairage avait été jugé suffisant et que l'ambiance sonore certes gênante ne pouvait entraîner de surdité professionnelle
- Un suicide sur le lieu de travail.

***Le risque grave doit être constaté dans l'établissement et être en relation avec les conditions de travail***



Le CHSCT ne peut être assisté d'un expert (dans le cadre d'une expertise CHSCT) lors de l'élaboration du document unique

# Un projet Important

*Le seul fait qu'un projet soit soumis à la consultation du CHSCT ne lui confère pas nécessairement le caractère de projet important*

## Cas de risques ayant donné lieu à expertise

- Projet relatif au recours progressif à la sous-traitance risquant d'amener la suppression de 172 postes de travail et des problèmes de coexistence des sous-traitants et des salariés
- Projet de réorganisation de la force de vente avec modification des secteurs d'intervention des commerciaux (ajout de 880 points de vente)
- Projet d'harmonisation des horaires concernant 400 salariés, dont 255 en travail posté
- Projet d'établissement de nouvelles fiches d'emploi, modifiant les critères de recrutement, de notation et de déroulement de carrières des salariés
- Projet introduisant un système de géolocalisation sur une flotte de véhicule

## Cas de risques n'ayant pas donné lieu à recours

- Projet de transfert des locaux ou de regroupement des services dans un même bâtiment, le CHSCT s'étant contenté de faire état de problèmes d'ergonomie et du sentiment de lassitude, d'isolement et d'ennui des salariés
- La mise en place d'un nouveau logiciel informatique ou la réorganisation d'un service n'impactant pas la santé, la sécurité et les conditions de travail

- **L'expertise ne peut se faire que sur un projet dont l'élaboration est terminée, prêt à être mis en œuvre.**



*Le nombre de salariés concernés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet. C'est un indice. Ce qui compte, c'est son incidence durable sur les conditions d'hygiène et de sécurité*



# Les modalités d'exécution des missions d'expertise décidées par le CHSCT

## Modalités semblables à celles de l'expert-comptable du CE

- **Le CHSCT est seul juge de l'opportunité du recours à l'expert** et sur la définition du champ de mission, tant que ceux-ci demeurent dans le cadre légal, ainsi que du choix de l'expert (avec un agrément CHSCT)
- **L'expert a libre accès à l'entreprise** (notamment visites de sites et rencontres de salariés), et a **accès à toutes les informations nécessaires à sa mission**, sous peine de délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT
- **Le coût de l'intervention est pris en charge par l'entreprise.**

## Délais d'intervention

- La loi prévoit, dans le cas du recours à l'occasion d'un projet important modifiant l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail, un **délai de réalisation de la mission de 1 mois, prolongeable à 45 jours** en cas de besoin,
- Mais en cas de nécessité, la durée peut aller au-delà : le dépassement de ce délai n'a pas d'incidence sur la validité de la désignation de l'expert ni même sur celle de l'expertise.

## Désignation de l'expert par le CHSCT en réunion

**Ordre du jour :** « *Nomination d'un expert agréé au titre de l'article L. 4614-12 du Code du travail* »

**Résolution :** « *Le CHSCT, conformément à l'article 4614-12 du Code du travail, décide de recourir au cabinet X pour... [exemple : assister dans l'évaluation des conséquences sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du projet W]* »

L'employeur, face à l'expertise, peut recourir à sa propre expertise en vue de démontrer l'absence de risque pour les salariés

L'expert doit être agréé, sauf risque techno (autre agrément) et nouvelle techno (pas d'agrément)

**Il n'existe pas de durée maximale lorsque l'expertise fait suite à un risque grave**

### Majorité nécessaire :

comme les CE, plus de la moitié de voix « Pour » parmi les membres élus présents ayant le droit de vote (les « Abstentions » et « Nuls » sont assimilés à des voix « Contre »). Le Président ne vote pas.

# Projets de restructuration ou de compression des effectifs (PSE et licenciements)

Une procédure de consultation spécifique, alignée sur celle du CE/CCE

## Un ordre du jour transmis plus tard

- CHSCT : 3 jours avant la réunion
- ICCHSCT : 7 jours avant la réunion
  - *Autres projets : 15 jours avant la réunion*

## Expertise spécifique : CHSCT et ICCHSCT

- Désignation à la 1<sup>ère</sup> réunion
- Remise du rapport **15 jours avant la fin des délais** de consultation du CE/CCE (2, 3 ou 4 mois)
  - Absence de rapport → pas de prolongation des délais



### À noter

Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont concernés

## Avis de l'instance

- CHSCT : Avant la fin des délais de consultation CE/CCE
  - Expiration du délai : pas d'avis vaut avis
- ICCHSCT : 7 jours après la remise du rapport de l'expert

## Contestations sur l'expertise adressée au DIRECCTE

- Contestation par l'employeur de la nécessité de l'expertise, du choix de l'expert, du coût, de la durée
- Salariés si l'expert n'a pas accès aux établissements ou que l'employeur ne lui fournit pas les informations nécessaires
- Délai de réponse du DIRECCTE : 5 jours
  - Autres expertises : contestations devant le TGI



### ENTRÉE EN VIGUEUR

- 1<sup>er</sup> juillet 2013

# Expertise pour les nouvelles technologies, le CHSCT en complément du CE

## CE

En cas d'introduction de nouvelles technologies, le CE est consulté et peut recourir à une **expertise Nouvelles technologies** du CE (Etab de + 300 sal.)  
(C. Trav., art. L.2325-35 et suivants)

## CHSCT

Comme par hypothèse, l'introduction de nouvelles technologies induit un changement important de l'organisation et des conditions de travail, les élus du CHSCT peuvent recourir à l'**expertise légale Organisation du travail du CHSCT**  
(article L. 4614-12 du Code du Travail).

Pas de délais prédéfinis

## Si uniquement CE

Le principal risque est que la direction essaie de centrer la problématique de l'expertise sur les aspects purement techniques (fonctionnement, fiabilité du nouveau système, etc.) et **non sur l'impact du projet sur le travail des salariés, tentant ainsi d'éliminer l'analyse des changements sociaux et organisationnels induits par le projet.**

- Intérêt d'une expertise complémentaire, qui nécessitera la consultation du CHSCT
- **Politique** : mobiliser les différentes IRP autour d'un même projet
- **Pratique** : permettre de travailler en 2 temps, lorsque l'on découvre graduellement qu'un projet présenté comme simplement technique par la direction a en réalité une portée importante dans l'évolution des situations de travail des salariés.

# Le contenu de l'expertise nouvelles technologies : les sujets possibles

## Analyse de l'économie globale du projet d'introduction de nouvelles technologies :

- Ses fondements, son coût, ses modes de financement et sa pertinence globale
- Cohérence des options technologiques retenues au regard des orientations stratégiques de l'entreprise
- Calendrier, conduite du projet, faisabilité au regard des contraintes financières, sociales et organisationnelles de l'entreprise

## Analyse de l'adéquation du projet technologique aux besoins actuels et futurs des utilisateurs :

- Analyse du travail réel dans sa configuration actuelle
- Recherche et visites éventuelles de sites où ce dispositif serait déjà en place
- Mise en place de simulations, tests avec les utilisateurs finaux visant à identifier les améliorations souhaitables, les risques sur le plan de la sécurité, la préservation de l'évolutivité des outils...

## Analyse des conséquences sociales et organisationnelles du projet d'introduction de nouvelles technologies :

- Les risques induits par la redistribution des activités : risques éventuels pour l'emploi, risques d'externalisation...
- Les métiers impactés par le projet, métiers affectés, remis en cause ou potentiellement créés par le projet
- L'évolution des postes de travail : le contenu du travail, son organisation, son rythme, la charge de travail, les qualifications requises, la flexibilité demandée

## Analyse de l'accompagnement du projet d'introduction de nouvelles technologies :

- Plan de formation
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- Les gardes fous sur le plan éthique : respect de la confidentialité des communications, respect des libertés individuelles dans l'entreprise et de l'exercice du droit syndical...

# Chapitre 6

Les impacts Rebsamen sur  
l'expertise CHSCT

# Nouvelles règles communes au CE et au CHSCT : quels induits pour l'expertise CHSCT ? (1/2)

## *Enregistrement ou sténographie des séances :*

- Modalités et conditions de recours : décret à venir

## *Réunions en visioconférence :*

- Nombre de réunions et modalités → par accord entre l'employeur et les représentants des salariés (3 réunions par an de droit)

## *Réunions communes CE et CHSCT :*

- Projet nécessitant la consultation des 2 IRP. Exemples : introduction de nouvelles technologies ou réorganisation
- Ordre du jour communiqué au moins 8 jours avant la réunion
- Expertise unique CE/CHSCT
- Si avis : recueillis séparément selon les règles propres à chaque IRP

## QUELS INDUITS POUR L'EXPERTISE CHSCT ?

- L'employeur pourra demander la mise en place d'une visioconférence pour les plénières de restitution plus particulièrement pour les missions de type IC-CHSCT (plusieurs CHSCT). Cela suppose une organisation logistique particulièrement adaptée.
- Attention à maintenir le droit aux suspensions de séance lors des visioconférences de la part de l'expert.

## RECOMMANDATIONS

- Sans qu'elle ce ne soit obligatoire, l'expertise unique appelle de ses vœux un cabinet d'analyse comptable disposant d'un agrément CHSCT...
- Les synergies entre experts CE et CHSCT d'une même structure peuvent être fructueuses en termes de coût pour l'employeur comme en termes de pertinence des recommandations CE et CHSCT.

# Nouvelles règles communes au CE et au CHSCT : quels induits pour l'expertise CHSCT ? (2/2)

## *Généralisation des délais préfix de consultation créés en 2013 - LES (en vigueur au 1/14/2016)*

- Principe étendu au CHSCT.
- Établis par accord collectif avec les délégués syndicaux (LSE : avec majorité des élus).
- Si pas de délégués syndicaux → accord avec les représentants du personnel.
- Sinon : décret à venir.

## *Suppressions de l'instance si passage à moins de 50 salariés*

- Pendant 24 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.
- Décision unilatérale de l'employeur.
- Avant : accord ou décision administrative.

### QUELS INDUITS SUR L'EXPERTISE CHSCT ?

- Un effet de compression de délais est à prévoir pour les intervenants CHSCT (si l'information du CE a été amorcée) ;
- La nécessité d'équipe d'intervenants CHSCT de taille adéquate à la dimension du sujet.
- Remarque : les délais préfix ne concernent pas les expertises pour risque grave.

# Modifications des règles spécifiques aux CHSCT : quels induits pour l'expertise CHSCT ?

## Principe depuis création des CHSCT

- Un CHSCT dans tout établissement > 50 salariés

## Nouvelles règles

- Entreprises de + de 50 salariés sans établissement + de 50 salariés → création d'un CHSCT dans au moins un établissement
- Tous les salariés d'entreprise ou d'établissement de + de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT

### EX 1 : ENTREPRISE 150 SALARIÉS, 3 ÉTABLISSEMENTS : 60, 60 ET 30

- 1 CHSCT dans chaque établissement de 60 salariés → 2 CHSCT
- Salariés de l'établissement de 30 salariés rattachés à un des 2 CHSCT

### EX 2 : ENTREPRISE 150 SALARIÉS, 4 ÉTABLISSEMENTS : 37, 37, 38 ET 38

- 1 CHSCT dans au moins 1 des établissements
- Rattachement de tous les salariés à ce CHSCT

## Nouvelle durée des mandats

- Alignée sur la durée des mandats du collège de désignation (CE/DP)
- Avant : 2 ans ; maintenant : 4 ans.

## Création obligatoire d'un règlement intérieur

Le président vote sur cet aspect.

## QUELS INDUITS SUR L'EXPERTISE CHSCT ?

- Avec une durée de 4 ans de mandat, un intérêt accru de fidéliser « le client ».
- Il conviendra de s'informer des modalités spécifiques de fonctionnement des CHSCT (ce qui peut être réalisé en amont par l'expert CE).
- Pour garantir sa bonne représentativité, l'expertise CHSCT doit également « couvrir » des petits sites. Ce point est à prendre en compte dans le périmètre des entretiens à conduire.



# Vers un CHSCT central d'entreprise : quels effets sur l'expertise CHSCT ?

En vigueur



DÉCRETS À VENIR

## Avant : 2013 création de l'ICCHST (LSE)

- Unique objet : organiser une expertise commune sur les projets communs à plusieurs établissements → pas un organe consultatif (même si peut donner un avis)
- Rapport de l'expert et avis éventuel de l'ICCHST transmis aux CHSCT → pour les aider à se former leurs propres avis



## Aujourd'hui

- ICCHSCT : seule consultée sur les projets communs à plusieurs CHSCT
- Toujours seule à désigner un expert
- CHSCT consultés uniquement sur mesures spécifiques et ressortant des pouvoirs du chef d'établissement
- Leurs avis sont transmis à l'ICCHSCT → ils rendent leur avis avant l'ICCHSCT
- Il n'est plus prévu que le rapport de l'expert leur soit transmis



## QUELS INDUITS SUR L'EXPERTISE CHSCT ?

- Remarque : une faculté d'intervention des CHSCT réduite avec des capacités limitées de discussion et d'aménagement des projets aux réalités locales. Cette limite peut en partie se contourner par une expertise qui prend soin d'aborder les réalités locales.
- Remarque : la composition de l'ICCHSCT est souvent à la main du CE ou du CCE.
- Il convient de conseiller aux élus de choisir un secrétaire d'ICCHSCT techniquement solide pour assurer l'interface entre les élus locaux et les experts CHSCT.
- Les CHSCT locaux doivent effectivement rassembler et communiquer les pièces importantes qu'ils souhaitent porter à la connaissance de l'expert CHSCT.

# De l'extension de la DUP : une diversification probable des demandes CHSCT

En vigueur



DÉCRET À VENIR

## DUP : le principe

- Fusion de plusieurs IRP en une IRP unique
- Décision unilatérale de l'employeur

## La DUP avant

- Entreprise < 200 salariés
- DP + CE
- 1 réunion/mois

## La DUP aujourd'hui

- Entreprises < **300** salariés
- DP + CE + **CHSCT**
- 1 réunion/**2** mois

## Quand ?

- Mise en place ou renouvellement d'une des IRP
- Après consultation des 3 IRP

## Si durée des mandats différents selon IRP ?

- Prorogation ou réduction jusqu'à 2 ans pour faire coïncider les durées

## DUP déjà en place (< 200, DP + CE) ?

- Possibilité de maintien pendant deux cycles électoraux

## Établissements multiples ?

- SI DUP au niveau entreprise → DUP dans tous les établissements

## Fonctionnement

- Secrétariat et ordre du jour communs
- Consultation unique sur champ de compétences commun
- Un avis, une expertise unique
- Heures de délégation : cumulables et mutualisables selon certaines modalités

## QUELS INDUITS POUR L'EXPERTISE CHSCT ?

- Les demandes CHSCT des DUP au regard des profils de plus en plus hybrides CE-CHSCT-DP risquent de se diversifier considérablement dans leurs attentes. Les demandes officieuses associées aux demandes formelles risquent de se démultiplier au sein de chaque mission.

# Actualité CHSCT : d'une obligation de résultat à une obligation de moyens

Le 25 novembre 2015, dans une affaire opposant un salarié d'Air France à sa compagnie, la Cour de cassation a reconnu les efforts de cette dernière pour remplir son obligation de sécurité.

L'employeur qui prouve qu'il a mis en place toutes les mesures de prévention pour remplir son devoir de sécurité vis-à-vis d'un salarié n'est pas condamnable. Un arrêt qui pourrait marquer la fin de l'obligation de résultat privilégiée jusqu'ici.

Rappel : l'obligation de sécurité de résultat, créée par la jurisprudence en 2002 suite à des contentieux liés à l'amiante, fait peser sur l'employeur une responsabilité qui ne souffre pas la négligence. Certains ont parfois dénoncé des attentes disproportionnées à l'égard de l'entreprise, jugée responsable, quelles que soient les mesures de prévention prises, dès lors que le comportement répréhensible surgit au sein de l'entreprise, que ce soit en matière de harcèlement moral ou de situation conflictuelle. L'existence même de ces faits suffisait à démontrer « l'incurie de l'employeur », estimait auparavant la Cour de cassation.



ART L. 4121-1 ET L. 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL



**ARRÊT DU 25 NOVEMBRE 2015 : CET ARRÊT MARQUE UNE INFLEXION DE LA JURISPRUDENCE CONCERNANT LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR. DORÉNAVANT, S'IL PEUT JUSTIFIER DE MOYENS DE PRÉVENTION MIS EN PLACE POUR LIMITER UN RISQUE EXTERNE À L'ENTREPRISE, L'EMPLOYEUR NE SERA PAS TENU POUR RESPONSABLE DE LA SURVENANCE DE CE RISQUE ET DE CES CONSÉQUENCES SUR SES SALARIÉS.**



## RISQUE D'APPROCHE SUPERFICIELLE

Par extension, dès lors qu'une entreprise s'est exonérée d'un plan de prévention sur ses différents risques, l'entreprise peut prendre la liberté de se désengager des effets que ses décisions sont susceptibles de produire sur la santé au travail. Ce risque reste limité par l'attention croissante des investisseurs institutionnels sur les indicateurs de durabilité sociale.



**RECOMMANDATION** Cet arrêt signifie que le recours à l'expertise CHSCT pour faute grave perd de sa superbe et requiert de rassembler un nombre conséquent de pièces justifiant la nécessité d'une expertise. Notez que l'obligation de résultat existe toujours au regard des facteurs propres à l'activité.

# Actualité CHSCT : s'inscrire en complémentarité des approches QVT initiées par les Directions

## Les approches QVT : un phénomène d'appropriation sémantique de l'expertise CHSCT par les directions

- L'ANACT encourage les employeurs à se placer sur le registre des conditions de travail ce qui fait écho aux nouvelles exigences des investisseurs institutionnels réclamant aujourd'hui des garanties de durabilité et de stabilité sociale dans les entreprises faisant l'objet de leurs placements.
- Aussi voit-on dans les grandes entreprises proliférer des fonctions de Direction QVT dont les approches se diversifient considérablement : de la proposition de simples ateliers de discussion sur la qualité de vie au travail, les actions initiées par les directions se diversifient y compris en intégrant davantage les salariés dans la conception des nouveaux projets.



### RISQUE POUR LES IRP

Plus une Direction s'approprie la question du bonheur au travail et la prévention des conditions de travail, plus le risque existe de voir les IRP écartées de la relation entre entreprise et salariés.



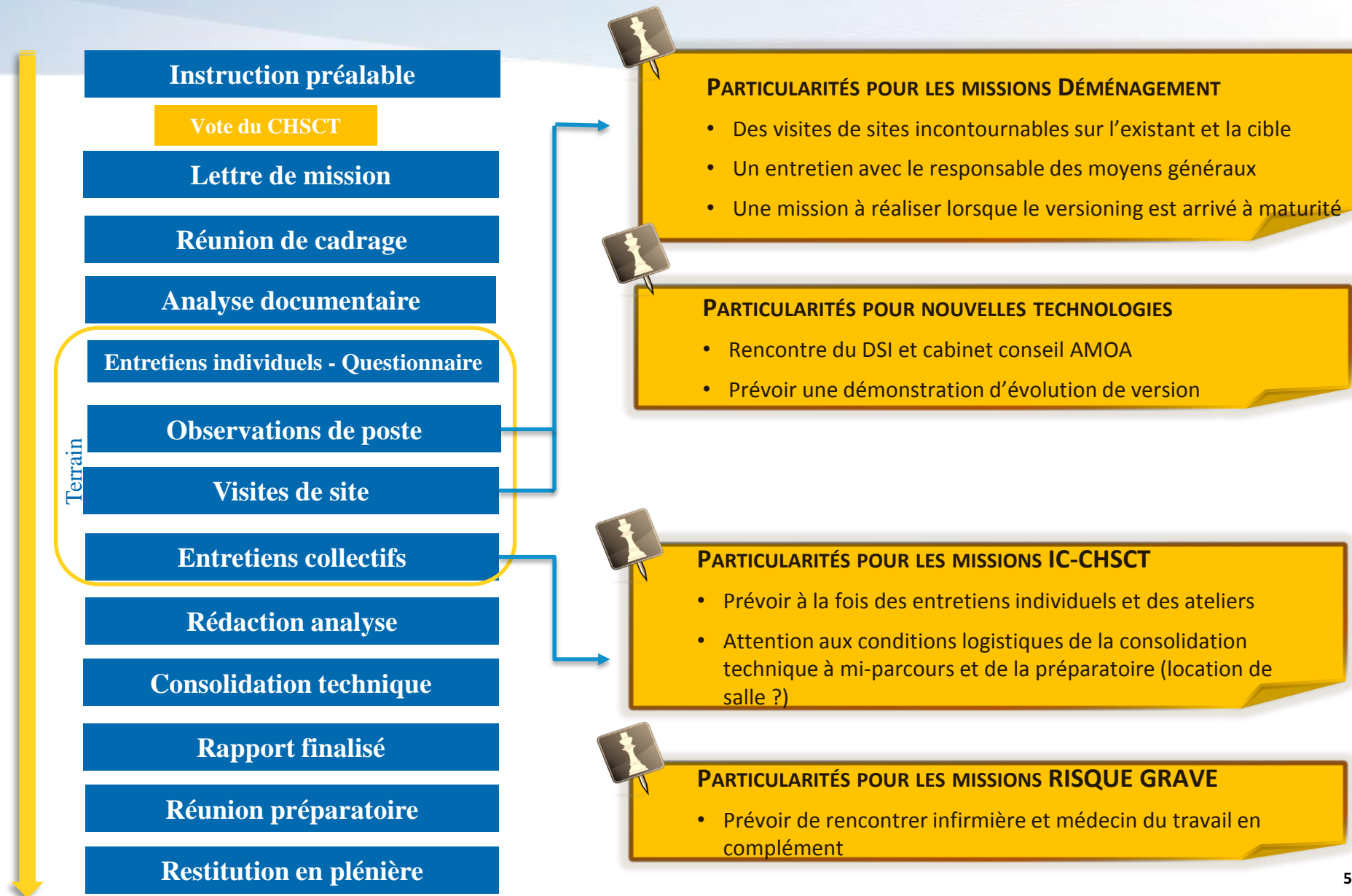
### POUR ÉVITER UN MONOPOLE DE LA QVT

- Lorsque des mesures positives de type QVT sont initiées par une Direction, il convient d'encourager les IRPs à ne pas s'exclure de la démarche précisément pour en contrôler le processus.
- Les points à surveiller d'une démarche QVT initiée par une Direction sont précisément le lien réalisé ou non entre discours et réalité, entre plan d'action et réalisations effectives.
- Une expertise CHSCT est aussi le moyen d'affirmer la paternité de la fonction de prévention et de contrôle de l'ensemble des démarches QVT.
- Conseil aux IRP : favoriser une approche QVT orientée conditions de travail (et donc organisation du travail).

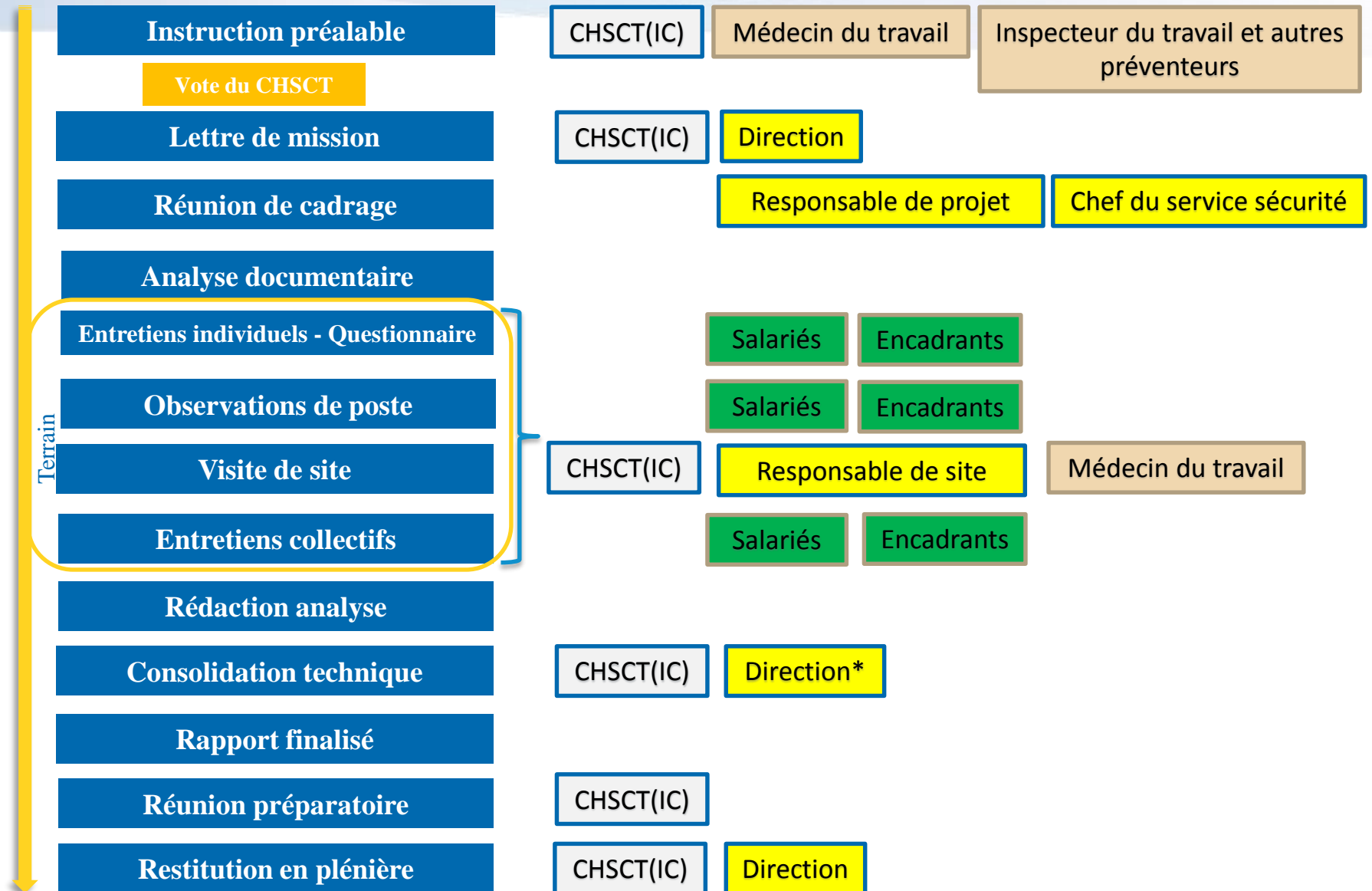
# Chapitre 7

L'approche des expertises  
CHSCT et les résolutions  
efficientes

# Les principales étapes d'une expertise : les outils d'investigation utilisés selon les sujets



# La mobilisation des acteurs de l'entreprise lors d'une expertise CHSCT



\* Sous réserve de l'accord préalable du CHSCT

## « Appelez-nous avant de voter ! »

### Appelez-nous dès que vous abordez une phase d'information en vue d'une consultation,

- L'expert CHSCT vous accompagne à bien formaliser votre délibération.
- Élaborer en amont la délibération de recours à l'expertise permet notamment de préciser le futur cahier des charges et les objectifs de l'expertise de préférence en concertation préalable avec l'expert.

**Rappeler qui prend en charge les frais d'expertise :** l'entreprise (article L.4614.13 alinéas 1 et 2 du Code du travail).

La planification des missions CHSCT constituera un enjeu certain au sein du cabinet. Autant disposer d'une vue anticipée des missions à venir en amont de leur vote.

Une résolution bien formulée est une morsure juridique de Rotweiler Royal : il sera impossible pour l'entreprise de s'en débarrasser à moins de s'orienter vers une solution de mission paritaire.

Il s'agit également d'orienter le cahier des charges vers ce que nous préférons faire...

Valeur ajoutée : ce vénéral argument peut libérer les énergies des profils d'élus ne connaissant pas les bases du droit CHSCT. N'oubliez pas, les niveaux de compétence des élus CHSCT sont très variables !

#### ORGANISATION INTERNE :

- Le pôle CHSCT disposera d'une force de frappe intégrant notamment un réseau de consultants externes spécialistes.

#### FORMALISME DE LA RÉOLUTION

Par formalisme, merci de conseiller aux élus de voter tour à tour **le principe de l'expertise et ses objectifs** d'investigation puis dans un second vote **le cabinet désigné**.



# Nos expertises CHSCT : atouts et éléments de différenciation

## Les atouts liés à la composition de notre équipe CHSCT

- Nos équipes CHSCT sont très pluridisciplinaires en termes de compétences d'analyse du travail (Sociologue, Ergonomes, Psychologues).
- Nos équipes CHSCT collaborent avec des techniciens externes (Ingénieurs système, architectes, acousticiens, climaticiens) qui sont à jour techniquement des normes et obligations en vigueur et qui ont l'atout de travailler quotidiennement dans la mise en œuvre.
- Certains membres de nos équipes sont issus du monde du CE et sont donc à même d'opérer des liens avec les dimensions CHSCT relevant également du périmètre du CE.

## Les atouts différenciants de l'expert CHSCT : gagner en cohérence entre les expertises CE et CHSCT

- Une implication des consultants CE (éco ou social) avec un passage de relai vers les consultants CHSCT.
- Une implication des consultants CE (éco ou social) sur la remise des conclusions du rapport CHSCT.
- La capacité légale de réaliser des expertises à double exigence CE / CHSCT (attente de décret).
- La force de frappe de l'expert CHSCT est suffisamment conséquente pour assurer des missions IC-CHSCT avec des consultants qui se sont éprouvés au préalable.

### RECOMMANDATION

En encourageant les missions de type ICCHSCT, le risque pour l'expertise CHSCT est de perdre peu à peu de sa valeur ajoutée qui est de s'appuyer sur des données de terrain. Cette tendance observée depuis la mise en place de la LSE impose de vérifier les méthodes d'investigation utilisées par l'expert CHSCT en s'assurant de la bonne conduite d'entretiens individuels et d'observations de situations de travail. Dans sa demande d'agrément CHSCT, l'expert CHSCT s'est engagé auprès du Ministère du Travail à conduire systématiquement des entretiens auprès des salariés complétés éventuellement d'observations de poste, de questionnaires en ligne anonymes ou encore de groupes de travail par ligne métier.

### ARGUMENT IMPORTANT

Le point faible des cabinets d'expertise est de disparaître après remise du rapport. L'expert CHSCT a prévu dans son agrément CHSCT de réaliser un suivi à + 6 mois pour faire un point sur l'état des lieux du projet (et accessoirement mesurer les impacts positifs, négatifs ou neutres de ses recommandations).

# Consolider la résolution en amont de l'expertise pour un « projet important »

## Pour les demandes CHSCT

La demande 4 étoiles : il s'agit d'une info-consultation pour « projet important » : **elle est très solide juridiquement sauf si le projet n'impacte pas les conditions d'exercice** (possible dans le cadre d'un transfert d'activité, par exemple).

## Que faire lorsqu'une direction info-consulte sur un projet qu'elle ne considère pas important ?

Si selon le CHSCT ce projet impacte clairement les conditions d'exercice de l'activité, c'est au CHSCT **d'autoproclamer** qu'il est consulté dans le cadre d'un projet qu'il considère comme important dans la mesure où il est fortement susceptible d'impacter les conditions de travail des salariés concernés.

**Il est recommandé de mentionner dans la résolution** : « un défaut d'information exhaustive sur le projet pour mesurer tous les enjeux liés aux futures conditions de travail des salariés ».

## Pour que le CCE/CE impose une consultation du CHSCT (préalable au vote d'une mission CHSCT)

C'est au CCE/CE de juger de la pertinence de consulter le CHSCT. Aussi le CCE peut-il adopter une résolution - libre de droit - empruntant tout ou partie du registre suivant :

*« Ce projet important semble fortement susceptible d'avoir des répercussions sur les temps de trajets des salariés en modifiant de façon conséquente les conditions d'exercice des salariés. Le CE (ou CCE) n'étant pas en mesure d'évaluer les probables impacts sur les conditions de travail en particulier sur l'équilibre des temps de vies professionnelles et privées considère la consultation du ou des CHSCT compétents comme nécessaire à sa propre remise d'avis. »*



**Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2013, n° 12-17196 : avant de rendre son avis le CE peut exiger que lui soit transmis l'avis du CHSCT.**



**3 mentions importantes à intégrer dans les résolutions et faisant mouche vis-à-vis de la jurisprudence :**

- Autoproclamer la notion de « projet important ».
- Intégrer le principe d'une modification des conditions d'exercice et l'organisation du travail.
- Impact probable sur les conditions de travail.

# Mission CHSCT sur des projets importants de type réorganisation

Analyse d'impacts prévisionnels du projet en lien avec les expertises CE

Diagnostic et pronostic par étude du projet au regard de l'activité des salariés

Proposition de pistes de préventions et de mesures correctives



Cadre légal :  
article L.4614-12 du Code  
du travail

PROJET STRATÉGIQUE DE RÉORGANISATION, FUSION, RESTRUCTURATION, PSE, EXTERNALISATION, NOUVEAUX DISPOSITIFS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION, LEAN MANAGEMENT, ETC.

Le rôle de la mission CHSCT de l'expert CHSCT :

- Analyser les **situations réelles de travail** pour **mesurer les impacts du projet** sur les conditions de réalisation de l'activité et la santé des salariés,
- Évaluer la **conduite de projet**, la prise en charge de **la transition** et les **modes d'accompagnement** envisagés par la Direction,
- Établir un **diagnostic de transformation** selon les métiers et les différents sites de production dans la perspective d'une **analyse préventive des risques professionnels**,
- Identifier les évolutions de contraintes des futurs postes de travail et proposer d'apporter des modifications pertinentes aux outils de prévention de l'entreprise (DUER, PAPRIACT, QVT, etc.) ;
- Proposer des **pistes d'amélioration** portant sur les conditions de mise en œuvre du projet.

## Exemple de résolution RÉORGANISATION proposée pour une SSII

Nous vous confirmons nos disponibilités pour intervenir en tant qu'expert CHSCT dans le cas où vous voteriez une expertise.

Attention, si vous vous inscrivez dans cette perspective, **évit**ez de **poser trop de questions sur le projet à la direction** qui aura têt fait de vous répondre d'une façon générique... Il ne faudrait pas donner à la direction l'opportunité de pouvoir démontrer devant un éventuel TGI qu'elle a répondu aux questions portant sur les conditions de travail...

« **Selon les membres du personnel du CHSCT, le projet présenté par la direction constitue un projet important de réorganisation** : il concerne 80% de l'effectif de l'entreprise et présente des impacts particulièrement significatifs sur les conditions d'exercice des métiers (ex. : davantage de collaborations en multisites) aussi bien en termes de **modes opératoires, de management, de périmètre de responsabilité et de besoins d'évolution des compétences**. Les membres du personnel du CHSCT constatent que le document projet présenté par la direction est sensiblement identique à celui fournit au CE :

les questions de la prévention et des impacts professionnels ne sont en aucun cas abordées bien que la réorganisation projetée soit porteuse d'enjeux et d'impacts importants sur les conditions de travail des salariés.

**Les membres du personnel du CHSCT** font donc le constat d'une **insuffisance d'informations pour s'inscrire dans la perspective d'une remise d'avis**. Dans ce contexte et conformément à ses prérogatives mentionnées à l'article L.4614-12 du Code du travail, le CHSCT diligente une expertise pour « projet important » qui aura vocation d'évaluer les risques professionnels liés à ce projet d'organisation du travail. Au-delà d'un diagnostic préventif des impacts du projet, il s'agira pour l'expert désigné de proposer au CHSCT des pistes de recommandation afin de s'inscrire dans une démarche de prévention des risques identifiés. »

Phases suivantes :

- Voter le principe de l'expertise et ses objectifs.
- Voter l'expert agréé désigné.
- Désigner un membre du CHSCT pour entrer - rapidement - en contact avec le cabinet concerné.
- Demander à la direction comment elle se positionne.

## Exemple de résolution RÉORGANISATION proposée à SSII (2)

« Les membres du CHSCT ont été informés par la direction de la mise en place d'un projet de réorganisation XXX dans le cadre de l'article L.4612-8 du Code du travail. **Ce projet constitue selon les membres du CHSCT un projet important d'organisation du travail** au regard de ses implications **en termes d'évolution de métier, de périmètre d'activité, de mode de management (management à distance) et éventuellement d'utilisation de nouveaux applicatifs de travail**. De plus, ce projet tend également a priori à modifier les conditions d'évaluation du personnel et constituer un facteur aggravant de développement de risques psychosociaux déjà constatés par les membres CHSCT dans le cadre de projets similaires dans l'entreprise.

En l'état de l'information transmise par la direction, les membres représentants du personnel ne disposent pas d'information suffisante pour évaluer les impacts à venir sur la santé et la sécurité des salariés concernés directement et indirectement. Les membres représentants du personnel ne sont pas en mesure de remettre un avis motivé sur cette nouvelle opération de réorganisation.

En conséquence, les membres du personnel CHSCT selon leurs prérogatives mentionnées à l'article L.4614-12 du Code du travail décident de diligenter une mission d'expertise CHSCT auprès de l'expert CHSCT disposant de l'agrément CHSCT : ([http://www.svp.com/uploads/publications/4600\\_arrete\\_18\\_12\\_2015\\_experts\\_chsct.pdf](http://www.svp.com/uploads/publications/4600_arrete_18_12_2015_experts_chsct.pdf)).

**Cette expertise aura notamment pour objectifs** d'évaluer la charge de travail actuelle et future des équipes impactées par la réorganisation GBS/Billing, d'étudier les conditions de travail des autres équipes régionales en vue de projeter les équipes actuelles (SDV/DAEF) dans la future réorganisation GBS /Billing, d'étudier les processus qui seront mis en place en vue d'estimer les impacts sur les conditions de travail et les éventuels phénomènes de charges de travail des autres équipes d'Amadeus France, d'étudier la pertinence, le bien-fondé d'une transférabilité du modèle d'organisation GBS à d'autres services de l'entreprise (ex : RH ou le support). »

- Vote du principe de l'expertise et de ses objectifs.
- Vote du cabinet agréé.
- Le CHSCT délègue à xxx de prendre contact avec l'expert en vue de déterminer les modalités d'intervention.
- Demander à la direction comment elle se positionne sur le vote de l'expertise

# Zoom sur les missions CHSCT : déménagement - réaménagement

## Phase de choix de site(s) cible(s)

### L'expert CHSCT :

- Analyse technique du site cible et de ses capacités globales
- Analyse des impacts en temps de transports pour les salariés et des risques de déséquilibre vie privée - vie professionnelle
- Assiste au vote CHSCT sur le site de destination

## Phase de conception des espaces

### • L'expert CHSCT ::

- Analyse des besoins génériques et spécifiques aux différents métiers
- Étudie les méthodes de conduite de projet déployées
- Étude l'adéquation des plans projet au regard des contraintes de l'activité

## Phase de proposition d'aménagements

### • L'expert CHSCT :

- Pointe les écarts aux normes et prescriptions en vigueur
- - Propose des pistes de mesures correctives en vue de réduire les risques identifiés
- Assiste au vote CHSCT sur les aménagements cibles

### PRÉCISIONS :

- **SUR CE TYPE DE PROJET, LES CAPACITÉS DE PRÉVENTION DES IRP SE RÉDUISENT À MESURE QUE LE PROJET ARRIVE À ÉCHÉANCE.**
- **POUR LES CHANGEMENTS DE SITE, IL EST RECOMMANDÉ D'OPÉRER UN VOTE AVANT SIGNATURE DU BAIL ET UN SECOND SUR LES AMÉNAGEMENTS.**



## Exemple de résolution DÉMÉNAGEMENT proposée pour un journal

« Consultés sur le projet, les élus du CHSCT considèrent que les différentes dimensions de ce projet constituent un changement important des conditions de travail, au sens de l'article L.4612-8 du Code du travail. En conséquence, le 13 février 2015, dans le cadre de leur mission visant à contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés de leur périmètre (réf. : article L4612-1 du Code du travail), inquiets des conséquences sur les conditions de travail et des répercussions sur la santé des salariés, les élus du CHSCT ont décidé d'avoir recours à un cabinet d'expertise afin d'examiner les conséquences de la mise en œuvre prévue du projet sur la sécurité, les conditions de travail et la santé au travail du personnel. Les principaux objectifs de l'expertise se déclinent sous trois aspects :

L'analyse des risques du bâtiment Barjac et ses services partagés intégrant le bon respect des normes en vigueur (éclairage, climatisation, acoustique, amiante) des futures zones de travail, la bonne adéquation des obligations au niveau du bâtiment en matière de sécurité incendie et les capacités des services partagés (ex : accueil, RIE, parking).

L'évaluation de l'impact sur la vie extra-professionnelle de temps de transport sous l'angle des éventuels temps additionnels, des éventuelles conséquences sur les déplacements professionnels des salariés, de répercussions sur la vie privée et extra-professionnelle.

L'analyse du projet d'aménagement avec une attention particulière portée sur la bonne adéquation des postes de travail aux exigences de l'activité, leurs capacités respectives de rangement, le projet de macro-zoning, puis de microzoning. »

- Vote du principe de l'expertise et de ses objectifs.
- Vote du cabinet agréé (l'expert CHSCT)
- Le CHSCT délègue à xxx de prendre contact avec l'expert en vue de déterminer les modalités d'intervention.
- Demander à la direction comment elle se positionne sur le vote de l'expertise

## Exemple de résolution DÉMÉNAGEMENT proposée à une SSII

Après étude des documents transmis et en prévision de la prochaine réunion du CHSCT, ci-joint une résolution - libre de droits - que vous pourrez utiliser / modifier à loisir :

« Le CHSCT est aujourd'hui informé d'un projet de déménagement du siège du groupe qui va impliquer et impacter plus de 500 personnes issues de différentes filiales, dont 150 personnes du périmètre du CHSCT. Les documents présentés par la direction s'avèrent insuffisants aux membres représentants du personnel pour être en mesure de donner un avis sur le sujet. **Ce projet de déménagement est d'autant plus important (au sens de l'article L.4612-8 du Code du travail) qu'il annonce a priori des modifications d'organisation du travail** : en effet, les services de différentes filiales sont positionnés côte à côte sur les plans prévisionnels de la direction.

Dans ce contexte, les membres du personnel du CHSCT dans le respect de leurs prérogatives énoncées à l'article L.4614-12 diligentent une expertise CHSCT qui aura pour objet d'aider le CHSCT à analyser le projet d'aménagement des locaux et à évaluer la nature et l'impact des modifications des conditions de travail et de sécurité des salariés ; à émettre un avis éclairé sur le projet ; à formuler d'éventuelles propositions d'aménagement et à avancer des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Les membres du personnel auraient notamment besoin à travers cette expertise CHSCT d'une analyse préventive sur le plan de la conformité des locaux et du respect des normes en vigueur, sur le plan de la qualité du bâtiment cible, de son offre de transport en commun, de ses possibilités de parking et de restauration, sur le plan de la pertinence des aménagements au regard des besoins de l'activité quotidienne pour les salariés. Enfin, le CHSCT entend également disposer d'éléments de compréhension de la future organisation du travail sous-tendue par ce déménagement qui fusionne différentes filiales côte à côte sur les premiers plans présentés par la direction. »

- Vote du principe de l'expertise et de ses objectifs.
- Vote du cabinet agréé
- Le CHSCT délègue à xxx de prendre contact avec l'expert en vue de déterminer les modalités d'intervention.
- Demander à la direction comment elle se positionne sur le vote de l'expertise



# Consolider la résolution en amont de l'expertise pour un « *risque grave* »



« *Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement* »  
Article L.4614-12 du Code du travail

Rappel : la notion de risque revêt une dimension physique et/ou psychosociologique

• Les risques graves « non révélés » ont perdu de leur crédibilité jurisprudentielle : éviter d'appuyer la résolution sur ce terrain glissant.

• Le « constat » doit s'entendre le plus possible dans une approche partagée par plusieurs acteurs du CHSCT. Exemple : les IRP et l'inspection du travail ou bien les IRP et le médecin du travail, etc.

## Les documents que le CHSCT doit rassembler rapidement :

Avant de s'engager sur une expertise risque grave, nous devons absolument savoir si le CHSCT a réussi à rassembler un faisceau d'indices crédibles. Ces indices relèvent pour l'essentiel de traces écrites qu'il s'agisse :

- De courriers de salariés (demander à chacun de pouvoir utiliser l'écrit en CHSCT).
- De l'exercice de droit de retraits inscrits au **registre du CHSCT**.
- De rapport du médecin du travail.
- D'indicateurs AT AM en hausse et maladies longues durées.
- De courrier de l'inspection du travail.
- De compte rendu d'accidents du travail
- De compte rendu d'incident

## Précisions sur le dimensionnement possible d'une mission RPS

- Les missions d'évaluation en 360 de type diagnostique QVT (macro RPS)
- Les missions RPS croisées à un autre sujet (les plus pertinentes !).
- Les missions micro RPS (les plus sensibles...).



### CE QUI INTÉRESSE LES JUGES SUR UN RISQUE GRAVE

- La récurrence (est-ce une situation susceptible de devenir chronique ?)
- La gravité (ou le degré d'atteinte perceptible à travers les documents)

Souvenez-vous qu'en cas de contentieux, la charge de la preuve revient aux IRP

# Exemple de résolution Risque grave RPS proposée à un grand magasin de province

« Les membres représentants du personnel du CHSCT du magasin Galeries Lafayette d'Angers (environ 72 CDI) font le constat d'une dégradation continue des conditions de travail des salariés **depuis la dernière réorganisation mise en place dans le magasin en janvier 2015.**

Cette réorganisation **impliquant une réduction significative d'effectifs a créé une situation en chaîne de surcharge de travail pour les salariés,** avec à la clef des arrêts maladie notamment sur le mois de décembre 2015 (**absentéisme très significatif**). Les salariés absents ont été trop peu souvent remplacés à l'exemple des salariés occupant des fonctions de management (ex. : AGM), fonctions pourtant vitales au bon fonctionnement de l'organisation du travail.

**Le CHSCT par ses propres moyens d'enquête** a réalisé en 2015 un travail d'évaluation des conditions de travail en interne démontrant notamment que 81% des salariés considèrent qu'ils sont « *souvent amenés à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment* ». Devant cette situation, le contrôleur de sécurité de la CARSAT a fait état de l'urgence de « mettre en place un plan d'action » ce qui n'a été suivi d'aucun fait par la direction du magasin. Le médecin du travail de son côté a précisé au cours du CHSCT du « » que « ».

Dans ce contexte de « risque grave » et après maintes tentatives de la part des membres représentants du personnel du CHSCT en vue de trouver des solutions avec la direction, le CHSCT, dans le cadre de ses prérogatives énoncées à l'article L.4614-12 du Code du travail diligente une expertise CHSCT qui aura notamment pour objectifs de réaliser un diagnostic de la situation actuelle en vue de rechercher des pistes d'actions correctives qui pourraient être mise en place par la direction. »

- Vote du principe de l'expertise et de ses objectifs.
- Vote du cabinet agréé
- Le CHSCT délègue à xxx de prendre contact avec l'expert en vue de déterminer les modalités d'intervention.
- Demander à la direction comment elle se positionne sur le vote de l'expertise (dans la mesure où elle a la possibilité d'ester en justice).

# Chapitre 8

QUIZ CHSCT

## Quizz

- *Le secrétaire du CE m'oriente vers un membre du CHSCT qui est arrivé dans l'entreprise il y a un mois. Est-ce conforme au droit ?*
- *Le secrétaire du CHSCT m'indique que son entreprise compte 280 salariés mais qu'il est rattaché à un établissement de 35 salariés. Est-ce possible ?*
- *L'inspecteur du travail s'est invité à une réunion CHSCT mais le président l'a mis à la porte. Qui est dans son droit ?*
- *Un secrétaire de CE d'un établissement de 350 salariés m'indique qu'il n'y a pas de CHSCT car aucune démarche n'a été entreprise en ce sens. Puis-je lui dire qu'il ne fait pas son boulot ?*
- *Le secrétaire du CE m'indique qu'il déplore que la durée du mandat des membres du CHSCT soit si courte (2 ans). Que puis-je lui dire ?*

## Quizz - réponses

- *Le secrétaire du CE m'oriente vers un membre du CHSCT qui est arrivé dans l'entreprise il y a un mois. Est-ce conforme au droit ?*
  - **Oui**, tout salarié de l'établissement peut devenir membre du CHSCT quelle que soit son ancienneté.
- *Le secrétaire du CHSCT m'indique que son entreprise compte 280 salariés mais qu'il est rattaché à un établissement de 35 salariés. Est-ce possible ?*
  - Oui, suite à la loi Rebsamen, tous les salariés d'entreprise ou d'établissement de + de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT
- *L'inspecteur du travail s'est invité à une réunion CHSCT mais le président l'a mis à la porte. Qui est dans son droit ?*
  - **L'inspecteur du travail.** Il est informé de la tenue des réunions (ordre du jour). Il peut y **participer de droit.**
- *Un secrétaire de CE d'un établissement de 350 salariés m'indique qu'il n'y a pas de CHSCT car aucune démarche n'a été entreprise en ce sens. Puis-je lui dire qu'il ne fait pas son boulot ?*
  - Non : ce n'est pas commercial et en **plus c'est à l'employeur de veiller à la mise en place et au renouvellement du CHSCT.** L'employeur doit convoquer individuellement tous les élus du CE et tous les DP (titulaires ET suppléants) qui constituent le collège désignatif.
- *Le secrétaire du CE m'indique qu'il déplore que la durée du mandat des membres du CHSCT soit si courte (2 ans). Que puis-je lui dire ?*
  - Suite à la loi Rebsamen, la durée des mandats a été alignée sur la durée des mandats du collège de désignation (CE/DP – soit 4 ans de manière générale)

## Quizz

- *Le secrétaire du CE m'indique que le médecin du travail a voté « pour » lors de l'information consultation sur la mise en place du nouveau système d'évaluation. Dois-je alerter les membres du CHSCT ?*
- *La résolution relative au déménagement du site de Caen à Brest est passée car 4 membres ont voté « pour », 3 ont voté contre et 4 se sont abstenus. Est-ce normal ?*
- *Les membres du CHSCT se partagent entre eux leurs heures de délégation. Est-ce normal ?*
- *Le secrétaire du CHSCT m'indique que son employeur a refusé de rembourser ses billets de train pour se rendre sur le site de Cherbourg. Que lui répondre ?*

## Quizz - réponses

- *Le secrétaire du CE m'indique que le médecin du travail a voté « pour » lors de l'information consultation sur la mise en place du nouveau système d'évaluation. Dois-je alerter les membres du CHSCT ?*
  - **Oui**, le médecin du travail est convoqué aux réunions et peut y assister mais il n'a qu'une voix consultative, ce qui signifie qu'il ne participe pas aux votes.
- *La résolution relative au déménagement du site de Caen à Brest est passée car 4 membres ont voté « pour », 3 ont voté contre et 4 se sont abstenus. Est-ce normal ?*
  - Non : pour que la résolution soit adoptée, il faut que plus de **la moitié des présents votent POUR**, comme en CE.
- *Les membres du CHSCT se partagent entre eux leurs heures de délégation. Est-ce normal ?*
  - Oui : **Le crédit d'heures** individuel peut être partagé entre les membres du CHSCT
- *Le secrétaire du CHSCT m'indique que son employeur a refusé de rembourser ses billets de train pour se rendre sur le site de Cherbourg. Que lui répondre ?*
  - Il faut lui demander des précisions sur le motif de son déplacement : l'employeur doit prendre en charge les frais lorsque ceux-ci sont imposés pour assister à des réunions obligatoires. Pour les déplacements à l'initiative des représentants, les frais ne sont remplacés que si on justifie de leur utilité. Pour prévenir d'éventuelles contestations, le mieux est de fixer les choses par avance par voie d'accord ou dans le règlement intérieur du CHSCT.

## Quizz

*Le DRH de SSIIplus va réunir le CHSCT pour l'informer consulter suite à la signature du bail pour de nouveaux locaux. Faut-il alerter le secrétaire du CHSCT ?*

*Dans le cadre des doubles informations consultations du CE et du CHSCT, qui doit être consulté en premier ?*

*Un CHSCT est surpris de ne pas être informé / consultés au sujet d'un projet important concernant son établissement : la direction souhaite introduire une forte polyvalence au sein de l'entreprise et ne consulte que l'ICCHSCT. Que puis-je lui conseiller ?*



## Quizz - Réponses

*Le DRH de SSIIplus va réunir le CHSCT pour l'informer consulter suite à la signature du bail pour de nouveaux locaux. Faut-il alerter le secrétaire du CHSCT ?*

- **Oui**, la consultation doit avoir lieu en amont des décisions, avant toute mise en œuvre, avec tous les éléments d'information nécessaires à la formulation d'un avis, le tout sous peine de délit d'entrave.
- En revanche, avant la signature d'un bail, il est parfois délicat d'exiger une information consultation : il faut garder à l'esprit que le projet doit être suffisamment abouti avant de pouvoir la démarrer

*Dans le cadre des doubles informations consultations du CE et du CHSCT, qui doit être consulté en premier ?*

- Depuis la Loi Rebsamen, il est possible d'organiser des réunions communes au CE et CHSCT pour les projets nécessitant la consultation des 2 IRP : exemple introduction de nouvelles technologies.
- L'avis est recueilli séparément selon les règles propres à chaque IRP. De manière générale, le CHSCT remet son avis avant le CE.

*Un CHSCT est surpris de ne pas être informé / consultés au sujet d'un projet important concernant son établissement : la direction souhaite introduire une forte polyvalence au sein de l'entreprise et ne consulte que l'ICCHSCT. Que puis-je lui conseiller ?*

- Suite à la loi Rebsamen, ICCHSCT est effectivement seule consultée sur les projets communs à plusieurs CHSCT. Les CHSCT sont consultés uniquement sur des mesures spécifiques et ressortant des pouvoirs du chef d'établissement : il convient donc d'en identifier avant de demander une information consultation sur son périmètre.

## Quizz

*Le CHSCT de la société TRANSPORT PLUS souhaite réaliser une expertise qui n'entre dans aucun des deux cas prévus à l'article L.4614-12 du Code du travail. Je compte lui proposer une mission sur-mesure qui sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du CHSCT. Est-ce une bonne idée ?*

*Le CHSCT souhaite faire appel à un expert sans que cela soit vécu comme une « déclaration de guerre par la direction. Que lui répondre ?*

*À quel moment les élus CHSCT doivent-ils voter une expertise pour projet important ?*

*À quel moment les élus CHSCT peuvent-ils déclencher une expertise pour risque grave ?*

## Quizz - réponses

*Le CHSCT de la société TRANSPORT PLUS souhaite réaliser une expertise qui n'entre dans aucun des deux cas prévus à l'article L.4614-12 du Code du travail. Je compte lui proposer une mission sur-mesure qui sera prise en charge sur le budget de fonctionnement du CHSCT. Est-ce une bonne idée ?*

- Non, le CHSCT n'a pas de budget de fonctionnement.

*Le CHSCT souhaite faire appel à un expert sans que cela soit vécu comme une « déclaration de guerre par la direction. Que lui répondre ?*

- Le cabinet s'adapte aux demandes des membres du CHSCT. L'expertise peut aussi être une occasion pour la direction de disposer d'une analyse approfondie avant la mise en œuvre de ses projets.

*À quel moment les élus CHSCT doivent-ils voter une expertise pour projet important ?*

- Une expertise se vote de droit lors de la **phase d'information d'un projet en amont de son déploiement**. Même un éventuel second volet d'analyse post déploiement doit se voter à ce moment-là (il reste juste à le négocier avec la

direction) !

- Une expertise peut aussi se voter lors d'une réunion extraordinaire du CHSCT suite à la réunion d'information à la condition qu'au moins deux membres fassent une demande commune de réunion (l'employeur est obligé de l'organiser). Notez que nous sommes toujours en amont de la remise d'avis.
- Enfin une expertise peut se voter juste avant la demande d'avis au CHSCT.

*À quel moment les élus CHSCT peuvent-ils déclencher une expertise pour risque grave ?*

- Quand ils veulent, dès lors qu'ils peuvent en justifier le recours : pour cela, ils doivent réaliser un premier constat de risque par eux-mêmes (enquête interne CHSCT ou DP) appuyé de l'avis d'un tiers (courrier de la médecine du travail, de la CARSAT, de l'inspecteur du travail, courriers des salariés) et de documents internes (indicateurs d'absentéisme au rouge ; recours au droit de retrait inscrit au CHSCT ; droit d'alerte inscrit au registre du CHSCT).

## Quizz

*À quel cabinet faut-il faire prioritairement appel en cas de besoin d'expertise CHSCT ?*

Pour toute demande d'information complémentaire,  
nous sommes à votre disposition :

Frédéric GARDIN ou Hugo EZAN

01 40 26 99 96 / 06 81 80 53 20

 [hugo.ezan@sextant-expertise.fr](mailto:hugo.ezan@sextant-expertise.fr)



**Anticiper**  
les risques



**Négocier**  
à armes égales



**Sextant**

27 boulevard des Italiens  
75002 Paris

01 40 26 47 38

**Saisir**  
les opportunités



31 Parc du Golf CS  
13593 Aix-en-Provence cedex 3

04 84 49 03 15

Vous informer de nos conférences,  
vous inscrire à notre lettre d'information : [www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)