

Le CHSCT : une instance fragile et en danger !

Le taux d'accidents du travail est plus réduit dans les entreprises où un CHSCT existe (Coutrot 2009) : c'est la preuve statistique que le CHSCT est une instance essentielle pour la santé au travail. Les projets actuels (négociations sur le dialogue social) visent à en faire une simple commission du « Conseil d'entreprise », et faire dépendre son existence pour les entreprises de moins de 300 salariés d'un accord d'entreprise – et donc de l'accord de l'employeur.

Le CHSCT est pourtant irremplaçable.

- Sa première mission, définie par le Code du Travail, est de vérifier l'application des lois et règlements. Il surveille l'action de l'employeur et aide celui-ci à appliquer le code du travail. Il lui est donc d'une aide précieuse pour répondre à son obligation de résultat en matière de santé au travail des salariés.
- Le CHSCT est aussi le seul lieu où sont rassemblés, dans l'entreprise, la direction de l'entreprise, des représentants des salariés, le service de santé au travail, le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le contrôleur de sécurité des CARSAT, autour d'une préoccupation commune : la santé des salariés. Il représente donc un lieu de dialogue et d'élaboration sur le travail. Son association au plan de prévention de l'entreprise donne à celui-ci une plus grande efficacité.
- C'est aussi une instance représentative du personnel, comme le montrent les multiples occasions où ses élus sont consultés au titre de représentants des salariés. Cette instance, identifiée et différente des autres instances de représentation des salariés, est donc

indispensable. Elle permet que les questions de santé au travail ne soient pas inféodées à des nécessités économiques, comme l'amènerait son intégration au comité d'entreprise. Son indépendance permet que les milliers de salariés élus portent au sein de l'entreprise l'exigence de la santé au travail. Choisir ces élus au sein de la représentation du Conseil d'entreprise, comme le propose actuellement le MEDEF avec le soutien du gouvernement, amène à la disparition de ces militants de la santé au travail.

Son statut juridique de personne morale lui garantit un fonctionnement effectif et le préserve en partie de la pression hiérarchique. Cette capacité juridique représente une garantie quant au respect de son fonctionnement par les employeurs, par la capacité à ester en justice en cas d'entrave à son fonctionnement.

Le CHSCT a un devoir d'enquête en cas d'accident grave, d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle grave. Ce temps d'enquête des élus du CHSCT, considéré comme du temps de travail, est une occasion privilégiée pour aborder les situations de travail concret avec les salariés, analyser les causes d'un accident et remettre ainsi en cause des organisations du travail ou des choix de l'employeur générateurs de risques professionnels. Le CHSCT est réuni en cas d'accident du travail grave ou d'incident ayant révélé un risque grave. Il a donc un rôle de prévention irremplaçable.

Sa faculté de faire appel à des experts est précieuse : elle permet d'apporter un regard neuf sur des situations complexes, d'offrir des connaissances non disponibles immédiatement, d'aider les élus à mettre en forme des demandes. L'expertise participe donc largement de la faculté des CHSCT à répondre à leur mission. Il donne un poids certain à leur intervention. Le droit à l'expertise a pourtant été remis en cause lors de l'ANI de 2013, qui précisait qu'à l'occasion d'un Plan de

sauvegarde de l'emploi, une seule expertise centralisée était autorisée, dirigée par un Comité ad hoc n'ayant pas les prérogatives d'un vrai CHSCT, et dont les conclusions ne pouvaient avoir d'effets sur le plan social concerné.

La Fonction publique est maintenant concernée par cette instance et les CHSCT de la fonction publique se mettent en place. Le droit d'expertise dans les fonctions publiques de l'Etat et de la Territoriale (ce n'est pas le cas dans l'Hospitalière) est limité par l'accord de l'employeur et reste soumis, lorsque elle est obtenue de hautes luttes, à un appel d'offre tirant l'expertise souvent vers le moins disant. Par ailleurs, le CHSCT dans la fonction publique ne dispose pas encore de la personnalité juridique ce qui est un frein à son action devant les tribunaux.

Le taux d'accidents du travail est plus élevé dans les petites et moyennes entreprises. Ceci tient notamment à la plus faible action pour la prévention des risques, mais la représentation moindre des salariés joue aussi pour beaucoup : seuls 77 % des établissements de plus de 50 salariés ont un CHSCT (95 % des établissements de plus de 500 salariés), alors même que sa mise en place est obligatoire à partir de 50 salariés.

La possibilité de ne créer automatiquement des CHSCT qu'au delà de 300 salariés (possibilité évoquée dans les négociations sur le dialogue social) est donc porteuse de dangers pour les salariés. De même, il est grand temps d'étendre les CHSCT de site, possibilité déjà prévue par la loi notamment par accord collectif entre employeurs et nécessaire pour permettre une présence des CHSCT dans les petites entreprises.

Le délit d'entrave aux CHSCT n'est actuellement plus mesuré. Pourtant ces élus sont soumis à une pression individuelle, visant à limiter leur liberté d'expression voire à obtenir plus facilement un consensus au sein de cette instance (Rapport 2014 de l'Observatoire de la discrimination et de la

répression syndicales). Les CHSCT eux-mêmes font l'objet d'entrave à leur fonctionnement, citons par exemple l'absence des documents légaux à présenter, le refus de consulter le CHSCT sur des modifications importantes de l'organisation du travail, refus de convoquer un CHSCT extraordinaire même en cas de demande par deux élus, etc. La suppression de la dimension pénale du délit d'entrave présentée dans la loi Macron relativise ce délit d'entrave pour n'en faire plus qu'un manquement au contrat de travail.

L'importance du CHSCT conduit non seulement à défendre cette instance, mais aussi à exiger pour lui de nouveaux droits. La responsabilité des donneurs d'ordre doit être prise en compte dans les conditions de travail et les risques souvent plus élevés des salariés des entreprises sous-traitantes. Les salariés précaires, à qui il est souvent dévolu les travaux les plus dangereux, doivent être mieux suivis par les CHSCT qui doivent en avoir les moyens. Le seuil de déclenchement actuel pour la création d'un CHSCT (actuellement 50 salariés) doit aussi être revu à la baisse. L'élection directe des membres des CHSCT est aussi une nécessité qui renforcerait la crédibilité de ces élus aux yeux de la direction et amènerait les salariés à s'emparer davantage de la santé au travail. (Verkindt 2013)