

Le CHSCT, acteur de la prévention

par Rachel SAADA, Avocate au Barreau de Paris

P L A N

I. - Les outils et les missions du CHSCT

- I.1. - S'informer
- I.2. - Regarder, analyser et donc critiquer
- I.3. - Proposer
- I.4. - Exiger : les moyens de l'action

II. - Quelques illustrations jurisprudentielles

- II.1. - A propos du droit à l'expertise en cas d'urgence d'un risque grave pour la santé des salariés : la démarche de caractérisation du risque grave
- II.2. - A propos des engagements de l'employeur auprès du CHSCT : le pouvoir d'injonction du juge

Conclusion : des paradoxes en masse, des aberrations en nombre et des propositions embarrassées

- 1. - Des paradoxes
- 2. - Des aberrations
- 3. - Des propositions embarrassées

D'abord prévenir... peut-être pas la Police, ni les Pompiers mais avertir, ou plutôt être averti, entendre les avertissements, les signaux, sans avoir besoin d'attendre celui de l'alarme parce qu'après c'est... la larme à l'œil, voire l'arme à gauche.

Voilà quelques jeux de mots ou de maux qui, outre le sourire qu'ils provoquent, entrent directement dans le vif du sujet : les dangers du travail et la souffrance extrême qu'il peut générer.

Dénommé *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* dans le cadre d'une problématique traditionnelle, les CHSCT doivent désormais se préoccuper de santé et de sécurité au travail ; la santé comme un droit garanti par l'obligation de sécurité dont l'employeur est débiteur et la santé avant tout comme devant résulter de la prévention mise en œuvre.

Mais comment définir la prévention ?

D'après un groupe d'experts européens, c'est « un effort permanent vers la recherche d'un équilibre dynamique entre deux impératifs :

– l'un de production, générateur de risques,

– l'autre de sauvegarde de l'intégrité physique et psychique de l'homme au travail » ;

la prévention serait donc : « l'ensemble des actions qui permet au monde du travail de connaître les solutions techniques et organisationnelles et de modifier les attitudes et les comportements en vue de la maîtrise des risques. »

Initiée par une directive européenne de 1989, la loi de transposition du 31 décembre 1991 (1) a donné naissance au long article L 230-2.

Mais, entre le moment où l'on prend conscience du risque et celui où l'on prend les mesures nécessaires à sa prévention, s'écoulent souvent de longues années.

Pour exemple l'histoire du blanc de céruse : le blanc de céruse et toute une série de peintures à base de plomb étaient à l'origine de très nombreuses intoxications allant de la colique douloureuse à la mort et étaient dénoncés vigoureusement dès le XVII^e siècle. On savait pouvoir le remplacer par du blanc de zinc d'un prix à peine plus élevé mais sans inconvénient pour la santé.

Pourtant rien n'a été fait au cours du XIX^e siècle et il faudra attendre la loi du 20 juillet 1909 qui ne devait prendre effet que cinq ans après sa promulgation le 1^{er} janvier 1915 pour permettre aux industriels d'amortir leur capital et transformer leur matériel (2).

Et plus récemment la démarche d'évaluation des risques instituée depuis décembre 1991 n'était pas, dix ans plus tard, mise en œuvre, du fait de l'absence de sanction.

C'est *in fine* un décret du 5 novembre 2001 qui rend l'évaluation des risques obligatoire par la consignation dans un document unique ladite évaluation.

Les vingt-trois salariés morts en septembre 2001 de l'usine AZF y sont peut-être pour quelque chose...

L'importance du rôle du CHSCT est aujourd'hui ravivée par le constat d'un développement des maladies liées à l'instabilité des structures et à la dégradation des conditions d'emploi par la demande constante d'augmentation de la productivité. Amplification du stress, charge mentale excessive et montée de l'anxiété deviennent des symptômes quotidiens du malaise.

Qualifié par Jacques Le Goff (2 bis) de "forum permanent de l'hygiène et de la sécurité", le CHSCT devrait être un lieu de rencontre et de travail en commun entre la direction, les salariés, le médecin du travail, la CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'Inspection du travail. Mais il est aussi

(1) F. Kessler et F. Meyer : "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la directive 89-391", Dr. Ouv. 1992 p. 161 ; v. également M. Bonnechère "Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail" Dr. Ouv. 1994 p. 173 spec. p. 178.

(2) In Comité d'Histoire, Cahier n° V, mai 2001, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

(2 bis) Droit du travail et société - Presses Universitaires de Rennes.

le lieu de cristallisation d'une contradiction fondamentale entre la santé des salariés et celle de l'entreprise, on a pu parler de « coopération conflictuelle ».

En 2001 existaient 22 000 CHSCT regroupant 140 000 membres et couvrant 73 % des assujettis, soit trois entreprises de plus de cinquante salariés sur quatre.

Obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés ses missions sont, à défaut, remplies par les délégués du personnel. Sur les 15 millions et demi de salariés que compte la France, 8,2 millions seulement, soit 53 %, travaillent dans des établissements de plus de cinquante salariés. Cela signifie que 47 % des salariés employés n'ont pas de CHSCT.

Le seuil de cinquante peut être exceptionnellement être abaissé sur décision de l'Inspection du travail (article L 236-1 alinéa 2).

Il se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois après un accident grave ou qui aurait pu l'être ou encore à la demande motivée de ses membres élus du personnel, l'employeur n'étant pas juge du bien-fondé des motifs.

I.

Les outils et les missions du CHSCT

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il concerne tous les salariés dans l'établissement et donc les travailleurs temporaires

I.1. - S'informer

La connaissance des risques de l'entreprise apparaît comme la première condition d'efficacité.

Elle passe par :

- la fiche d'entreprise que tient le médecin du travail dans les entreprises de plus de dix salariés et qui doit être présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité établi par l'employeur. Cette fiche n'a jamais eu aucun succès auprès des médecins du travail qui ne l'établissent que rarement ;
- le bilan annuel qui consiste en un rapport écrit de l'employeur mais qui lui non plus en réalité n'est pas souvent établi ;
- et désormais le document unique d'évaluation des risques professionnels sur lequel l'employeur transcrit et met à jour des résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs (2 ter). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Ce document relève en principe de la seule responsabilité de l'employeur mais on apprend des médecins du travail qu'il leur est demandé de le remplir. On peut aussi supposer qu'il ne jouera un

rôle dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail que s'il s'agit en fait d'un état des lieux auquel le CHSCT est susceptible de s'opposer en présentant sa propre évaluation ;

- le recours aux experts agréés rémunérés par l'entreprise (3)
- soit en présence d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle (4),
- soit en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (5),
- ou préalablement à l'introduction de nouvelles technologies.

Mais là encore le constat est amer : 1 % seulement des CHSCT ont fait usage de ce droit (220 CHSCT sur les 22 000 constitués).

I.2. - Regarder, analyser et donc critiquer

Il revient au CHSCT l'analyse des risques professionnels et celles des conditions de travail, analyse qui passe par la surveillance, la vigilance ou seulement l'attention mais aussi par l'enquête et la recherche.

Si le CHSCT constate une anomalie sans risque immédiat, il doit en informer immédiatement le chef d'entreprise et demander la mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Si l'anomalie revêt un caractère grave et comporte un danger imminent, une procédure d'alerte en trois

(2 ter) v. la circ. DRT du 18 avril 2002, Dr. Ouv. 2003 p. 10 et p. 57.

(3) J. Grinsnir, "L'appel à un expert par le CHSCT", Dr. Ouv. 1996 p. 15.

(4) CA Paris 5 oct. 1999, CRAMIF, Dr. Ouv. 2000 p. 383.

(5) TGI Nîmes 10 juil. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 529 n. A. Garcia ; TGI Lyon 22 juil. 1999 et TGI Dijon 30 sept. 1999, Dr. Ouv. 2000 p. 57 n. D. Boulmier ; TGI Strasbourg 17 oct. 1996 Dr. Ouv. 1997 p. 171 n. J. Grinsnir.

phases peut être engagée (article L. 231-9 du Code du travail) :

- 1) information de l'employeur avec consignation dans le registre,
- 2) enquête sur le champ et conjointe avec le CHSCT,
- 3) mesures.

S'il existe un désaccord entre le chef d'entreprise et les élus, c'est l'Inspection du Travail qui décide des suites à donner à cette procédure d'alerte.

La marge de manœuvre du CHSCT est cependant réduite car il n'existe aucune pouvoir coercitif de l'institution pour ordonner par exemple l'arrêt d'une machine. Seules des conséquences indemnitaires peuvent être envisagées et encore sur un plan individuel par le biais de la reconnaissance d'une faute inexcusable. Ce serait donc à chaque salarié d'exercer individuellement son droit de retrait avec tous les risques que cela peut comporter.

I.3. - Proposer

Les propositions peuvent être spontanées ou en suite des réunions.

Elles peuvent concerner des actions de prévention ou encore inciter l'employeur à conclure des contrats de prévention entre l'entreprise et la CRAM (présence des contrôleurs de la CRAM au CHSCT).

Depuis 1988, quarante-huit conventions nationales ont été conclues avec les syndicats d'employeurs et 12 530 contrats de prévention avec les entreprises.

I.4. - Exiger : les moyens de l'action

Les missions qui viennent d'être évoquées nécessitent la reconnaissance de la personnalité morale du CHSCT.

C'est en 1991 que la Cour de cassation a décidé qu'il en était doté (7). Cette reconnaissance de la personnalité morale ne va cependant pas jusqu'à permettre au CHSCT de se constituer partie civile dans des audiences d'accident du travail.

Sur le plan pénal, c'est le régime de l'entrave au fonctionnement ou à la constitution qui est applicable (8).

Sur le plan financier la règle posée tant par la loi que par la jurisprudence est très simple : le CHSCT ne disposant pas de fonds propres et étant une instance distincte du CE, l'employeur doit supporter les frais de procédure et les honoraires d'avocat dès lors qu'aucun abus de la part de celui-ci n'est établi (9).

Il ne s'agit pas simplement d'accorder une somme sur le fondement de l'article 700 NCPC en faisant considération d'équité mais d'ordonner sur le fondement de l'article L. 236-9 la prise en charge totale. Et la Cour de cassation ne subordonne pas le remboursement des frais et honoraires au bien-fondé de la position du Comité. C'était d'ailleurs déjà la position de l'administration dans une réponse ministérielle de 1991 (10), celle-ci parlait même d'une avance faite au CHSCT par le chef d'établissement !...

II.

Quelques illustrations jurisprudentielles

II.1. - A propos du droit à l'expertise en cas d'émergence d'un risque grave pour la santé des salariés : la démarche de caractérisation du risque grave

Si l'employeur peut difficilement se soustraire aux questions du CHSCT à la suite d'un accident du travail, la situation est différente lorsque c'est l'organisation du travail et les modes de management qui sont directement en cause et qui de fait mettent en danger la santé des salariés.

Dans le cadre de l'article L. 236-9 du Code du travail, le CHSCT peut, lorsqu'un risque grave se révèle, faire appel à un expert.

La qualification du risque appartient au comité et c'est donc à l'employeur de contester l'existence de ce risque s'il entend s'opposer à l'expertise.

Le TGI statue au fond mais en la forme des référés.

C'est ainsi que dans une affaire soumise au TGI de Lyon (ci-après en annexe 1), le CHSCT de l'OPAC du Rhône avait constaté la dégradation de l'état de santé des salariés consécutifs à deux types de causes :

- une cause inhérente aux rapports avec la hiérarchie,
- une cause inhérente aux changements organisationnels et technologiques.

(7) Cass. Soc., 17 avril 1991, Bull. n° 206, p. 125, rapport Dr. Ouv. 1992 p. 299.

(8) Cass. Crim. 21 nov. 2000 (deux esp.), Dr. Ouv. 2001 p. 313 n. M. Richevaux ; Cass. Crim. 10 oct. 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 556 n. M. Richevaux.

(9) Cass. 25 juin 2001, EDF/GDF c. CHSCT, Dr. Ouv. 2001 p. 384, et Cass. Soc. 12 janv. 1999 EDF/GDF c. CNHSCT, Droit Social 99 p. 301, Dr. Ouv. 1999 p. 158 n. A. Lévy ; TGI Metz 24 nov. 1998, Dr. Ouv. 1999 p. 157 n. R. Blindauer.

(10) JOAN, 25 février 1991 p. 743.

Ce faisant, le CHSCT avait strictement observé sa mission légale, à savoir, analyser les causes des risques et les conditions de travail.

Le raisonnement avait été le fruit de constats opérés par différents acteurs :

- les médecins du travail dans leurs rapports annuels avaient souligné : « *l'augmentation très nette de la pathologie dépressive avec son cortège de troubles du sommeil, perte d'alan, de confiance en soi et de troubles psychosomatiques associés* »,

- l'assistante sociale avait quant à elle signalé les difficultés professionnelles croissantes en rapport avec le mode de relation entre les équipes et les responsables hiérarchiques mais aussi avec l'organisation du travail.

Face à ces constats objectifs opérés par des « tiers », la position de la Direction s'est fixée sur le déni, le refus, et même le « flicage » des agents par la mise en œuvre de contrôle médicaux destinés à vérifier le bien-fondé des arrêts de travail.

L'expert choisi (en l'occurrence l'IRCAF) avait, quant à lui, proposé une étude :

- sur les changements organisationnels et technologiques,

- les formes de management et de comportement hiérarchique,

- les conséquences du tout sur la santé physique et morale des salariés.

La présidente du TGI de Lyon dans une ordonnance du 28 avril 2000 (ci-après en annexe 1) a retenu :

- que les nombreuses directives de l'OPAC démontrent qu'une politique d'adaptation à un environnement qualifié de concurrentiel a généré de multiples modifications sur le plan de l'organisation du travail,

- que les rapports annuels successifs des médecins du travail constatent :

- l'existence d'une situation de tension ayant pour origine les problèmes entre salariés, entre salariés et encadrement, entre salariés et le public,

- l'aggravation de la pathologie dépressive liée à l'environnement professionnel,

- l'augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents du travail,

- l'absence de réponse de la Direction aux propositions pour les salariés en grande difficulté,

- que les rapports de l'assistance sociale vont dans le même sens, sachant que les demandes des salariés se déplacent vers le social, vers le professionnel,

- que l'OPAC elle-même ne nie pas l'importance des arrêts de travail puisqu'elle veut mettre en place un système de contrôle.

Et la juge de conclure : « *qu'il n'est pas contestable que le stress professionnel ressenti constitue un risque*

grave d'atteinte à la santé qui justifie dans son principe le recours à l'expertise »

La position de déni était aussi celle adoptée par la CRAM du sud-est dans une affaire jugée d'abord par le TGI de Marseille en février 1999 puis par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence dans un arrêt du 5 juillet 1999 (l'ensemble en annexe 2).

La position de la CRAM consistait en effet à prétendre que la demande d'expertise avait pour seul objet de porter atteinte à l'autorité du responsable et s'inscrivait dans une stratégie de remise en cause de l'autorité des supérieurs hiérarchiques.

Cette posture émanant par ailleurs d'un organisme comme la CRAM, a été stigmatisée par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, celle-ci estimant qu'en réalité l'argumentation de la CRAM tendait seulement à « *contester l'essence même de la fonction du médecin du travail* ».

Là encore, c'est sur un constat objectif que le juge a procédé se référant strictement au rapport des médecins du travail qui mentionnaient :

- l'augmentation du nombre des personnes souffrant d'une altération de l'état de santé directement liée à l'environnement professionnel,

- d'une aggravation des pathologies dépistées en rapport avec le stress professionnel,

- d'une augmentation de la fréquence et de la gravité des urgences sur les lieux de travail liée à des incidents conflictuels aigus ou des décompensations,

- de l'aggravations des indicateurs de santé négatifs (cardio vasculaire, troubles musculo-squelettiques, anxio dépressif, digestif),

- de la crainte du passage à l'acte de certains salariés (risque de tentative de suicide, ou actes violents contre autrui non négligeable).

Mais une fois ces expertises diligentées, que faire ?

Une action en responsabilité contre l'employeur ?

Pour demander quoi ? Des dommages et intérêts ?

Si l'expertise est alarmante, ne pourrait-on pas demander en justice l'élaboration d'un plan de prévention avec un calendrier judiciairement surveillé ?

Ou encore faire un signalement au Parquet pour mise en danger de la vie d'autrui et même passer par le médecin du travail qui peut saisir le Procureur sur le fondement de l'article 40, alinéa 2 du Code de procédure pénale ?

Sauf que l'on sait que, bien qu'ayant la personnalité morale, le CHSCT n'est pas recevable à exercer les droits d'une partie civile.

II.2. - A propos des engagements de l'employeur auprès du CHSCT : le pouvoir d'injonction du juge

Un jugement du TGI de Nanterre du 27 mai 1999 (11) consacre la possibilité pour le CHSCT de réclamer judiciairement l'application d'un engagement unilatéral de l'employeur à la suite de diverses réunions du CHSCT ainsi que d'une réunion de la direction après laquelle le directeur a établi un document déclaratif dans lequel la société « s'engage à supprimer l'utilisation des deux roues par le technicien de

maintenance et de dépannage, les modalités et planning de mise en œuvre de ce principe étant à déterminer ...ce planning débutant à partir de mars 1999 par la suppression d'un tiers du parc ».

La société n'ayant pas respecté son engagement, le juge lui a donné injonction de procéder sans délai à la suppression d'un tiers de son parc de véhicules à deux roues. Mais il n'a pas assorti son injonction d'une astreinte rappelant simplement dans sa décision qu'à défaut d'exécution, l'employeur en subirait le cas échéant les conséquences indemnitaires.

Conclusion : des paradoxes en masse, des aberrations en nombre et des propositions embarrassées

1. - Des paradoxes

Les CHSCT ont vingt ans mais ça ne paraît pas être l'âge de l'insouciance. Ce n'est pas non plus l'âge du bilan car il n'y a pas de vision d'ensemble, pas d'analyse détaillée, pas d'enquête globale, peu de jurisprudence.

A côté de cela, le champ d'intervention est toujours plus vaste et les moyens très limités : le CHSCT continue de payer le prix de son histoire : avant 1982 il n'était qu'un sombre organe technique et même aujourd'hui ayant acquis le grade d'institution représentative du personnel, il reste souvent sous la domination de l'employeur.

Les textes lui demandent pourtant de prévoir, d'anticiper et d'innover, et les salariés lui font confiance.

Une enquête révélait que le taux de cette confiance était de 85 % et celui de l'efficacité de 67 %.

A la question : quel est l'organisme le plus utile en ce qui concerne les conditions de sécurité au travail, 31 % répondaient le CHSCT et 21 % seulement l'Inspection du travail. Et dans les entreprises de plus de cent salariés, ils étaient même 47 % à placer le CHSCT en tête contre 15 % à l'Inspection du travail.

2. - Des aberrations

Les employeurs souhaitent en réalité s'acheminer vers une coresponsabilité pénale et ils n'ont pas tout à fait tort. Souvenez-vous de ce grutier de Toul : ayant alerté son chef des risques encourus du fait des vents violents, il a voulu exercer son droit de retrait et a immédiatement été menacé de licenciement. Il a donc manœuvré sa grue sur ordre de son chef et à la suite de l'accident survenu il a été condamné au pénal solidairement avec son chef pour n'avoir pas exercé son droit de retrait !

(11) CHSCT Schindler Ile de France c/ Schindler, Dr. Ouv. 1999 p. 364.

Et les élus, dans leur discours, craignent de plus en plus de voir leur responsabilité engagée du fait d'un défaut de réaction ou d'information de leur part.

Et dans les affaires de harcèlement moral traitées sur le plan pénal, le premier moyen de l'employeur est souvent l'absence d'alerte exercée par le CHSCT.

3. - Des propositions embarrassées

Le juge dispose actuellement de sanctions civiles et pénales mais ne s'en sert pas : trop de plaintes sont classées sans suite malgré les efforts des inspecteurs du travail.

Pourquoi ne pas mettre en place une obligation de faire, seule véritable moyen de prévention et qui pourrait être mise en œuvre chaque fois qu'une majorité de membres du CHSCT se prononce pour une mesure importante et que l'employeur s'y refuse.

C'est une des solutions préconisée par le Conseil économique et social dans son avis du 23 octobre 2001.

Son corollaire serait de permettre au CHSCT d'actionner la responsabilité de l'employeur en créant une faculté d'action autonome dès lors que les travailleurs de l'entreprise concernée sont menacés dans leur intégrité physique ou mentale ou *a fortiori* lorsque cette atteinte s'est matérialisée.

Rachel Saada

BIBLIOGRAPHIE

- Jacques LE GOFF : *Droit du travail et société - les relations individuelles au travail*, Presses Universitaires de Rennes.
Gazette sociale d'Ile de France n° 46, septembre 2002.
Gazette sociale d'Ile de France n° 42, octobre 2001.
Avis et rapport du Conseil économique et social : *Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail*.
Droit social n° 3, mars 1999.
Droit Ouvrier, septembre 1999.
Droit Ouvrier, septembre 2002.

ANNEXE 1

CHSCT – Recours à une expertise en présence d'un risque grave (article L. 236.9 CT) – Notion de risque grave – Stress professionnel dû aux rapports avec la hiérarchie et au changement organisationnel et technique – Faits justifiant le recours à l'expertise.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON
(statuant en la forme des référés)
28 avril 2002

OPAC du Rhône contre CHSCT

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Le Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de l'OPAC du Rhône a décidé lors de sa réunion du 22 novembre 1999 de recourir à un expert, le cabinet IRCAF. Cette décision, prise ensuite du décès d'un salarié, qui n'est cependant pas survenu dans le cadre du travail, est fondée sur le risque grave que constitue la dégradation de l'état de santé des salariés ayant pour origine les rapports avec la hiérarchie et les changements d'organisation et de technologie internes. La mission confiée à l'expert consiste à « observer les conséquences et la gravité des risques encourus par des salariés non préparés ou mal préparés aux évolutions internes, ainsi que les conséquences du harcèlement psychologique que certaines personnes subissent de différentes manières depuis de longues périodes ».

Par acte en date du 22 mars 2000, l'OPAC du Rhône a fait assigner devant le président du Tribunal de grande instance de Lyon, statuant en la forme des référés, le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, en annulation de la délibération du 22 novembre 1999 ayant désigné le cabinet IRCAF sur le fondement de l'article L. 236-9 du Code du travail.

A l'appui de sa demande, il expose que la mission confiée à l'expert s'inscrit dans le cadre de la mission générale du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, d'analyse des conditions de travail ; que le Code du travail ne prévoit pas de recours à un expert pour procéder à cette analyse et pour rechercher s'il existe des risques graves dans l'entreprise. Il ajoute qu'il n'existe pas de projet important modifiant les conditions de travail et que le CHSCT délègue ainsi l'intégralité de ses fonctions et compétences à un expert. Il indique qu'il met à la disposition du CHSCT les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission et ne s'est pas opposé au recours à l'expert lorsque celui-ci est justifié (rapport du cabinet CEFORE).

Le CHSCT de l'OPAC du Rhône conclut au rejet de la demande d'annulation et sollicite l'allocation de la somme de 24 120 F par application de l'article L. 236-9 du Code du travail, subsidiairement par application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Il soutient que l'existence du risque grave est établie par les observations concordantes des médecins du travail, de l'assistante sociale qui sont confrontés à des manifestations de souffrance tant physique que morale ayant un retentissement sur la vie professionnelle et personnelle des salariés ; qu'il est d'autant plus nécessaire d'obtenir une mesure d'investigation externe que la Direction n'a pris aucune initiative pour remédier aux situations de risque qui lui sont dénoncées, lesquelles résultent du mode de relation avec la hiérarchie et des modifications incessantes dans l'organisation du travail. Il estime que le recours à l'expertise apparaît être l'ultime recours pour permettre au CHSCT d'exercer sa mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

DISCUSSION :

Le CHSCT est un organisme de concertation qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;

Il peut en application de l'article L. 236-9 du Code du travail faire appel à un expert « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » ;

L'employeur conteste l'existence d'un risque grave ainsi que la nécessité de l'expertise ;

En l'espèce le risque invoqué par le CHSCT est la dégradation de l'état de santé physique et mental des salariés de l'OPAC du Rhône ;

Les nombreuses directives émanant de la direction générale démontrent que l'OPAC du Rhône poursuit depuis plusieurs années une politique d'adaptation à un environnement de plus en plus concurrentiel ayant généré de multiples modifications notamment sur le plan de l'organisation du travail ;

Les rapports annuels successifs des médecins du travail constatent ;

- l'existence d'une situation de tension ayant pour origine les problèmes relationnels entre salariés, entre salariés et encadrement et entre salariés et le public ;

- l'augmentation et l'aggravation de la pathologie dépressive liée à l'environnement professionnel ;

- l'augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents du travail ;

- l'absence de réponse de la direction aux propositions qui sont formulées pour remédier à la situation de salariés en grande difficulté ;

Les rapports de l'assistante sociale vont dans le même sens : elle observe qu'elle est de plus en plus saisie de demandes d'intervention liées au contexte professionnel (inquiétude et incompréhension résultant de la modification de l'organisation du travail, relations conflictuelles au sein de l'entreprise...) ;

La direction reproche au CHSCT de dramatiser la situation. S'il est exact que le recours à l'expertise a été décidé sous l'effet du choc ressenti à la suite de la mort d'un salarié, il n'en reste pas moins que la souffrance professionnelle dénoncée par les médecins du travail et les services sociaux dans leurs rapports annuels paraît s'amplifier d'année en année. L'OPAC du Rhône lui-même a conscience d'une augmentation anormale de l'absentéisme puisqu'il a décidé de mettre en œuvre le contrôle médical patronal des arrêts de travail ;

Il n'est pas contestable que le stress professionnel ressenti par les salariés constitue un risque grave d'atteinte à leur santé justifiant dans son principe le recours à l'expertise.

L'OPAC du Rhône n'est pas fondé non plus à contester la nécessité de l'expertise. En effet, seul le regard d'un intervenant extérieur, par son objectivité est en mesure de déceler et d'analyser les causes à l'origine de la dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise. L'OPAC du Rhône ne peut en tous cas invoquer l'expertise déjà menée par le cabinet CEFORE en juillet 1999. En effet, cette étude était limitée aux difficultés rencontrées par les salariés dans les secteurs difficiles et a d'ailleurs mis en évidence une véritable situation de détresse. Elle sera utilement complétée par la nouvelle expertise centrée sur les causes internes susceptibles de contribuer à la dégradation de l'état de santé physique et moral des salariés ;

Il convient de relever que l'OPAC du Rhône ne conteste ni le choix de l'expert, ni le contenu de sa mission ;

Il sera alloué au CHSCT de l'OPAC du Rhône, la somme de 10 000 F en application de l'article L. 236-9 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant, publiquement, contradictoirement et en premier ressort, en la forme des référés ;

Déboutons l'OPAC du Rhône de sa demande ;

Condamnons l'OPAC du Rhône à verser au CHSCT, la somme de 10 000 F en application de l'article L. 236-9 du nouveau Code de procédure civile ;

Condamnons l'OPAC du Rhône aux dépens.

(M. Morin, prés. – M^e Saada, SCP Aguera et ass., av.)

ANNEXE 2

CHSCT – Recours à une expertise en présence d'un risque grave – Notion de risque grave – Notion non limitée aux dangers physiques d'accident du travail ou de maladie professionnelle – Souffrance professionnelle directement liée aux conditions de travail justifiant le recours à l'expertise.

Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est contre CHSCT

1) TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE MARSEILLE
3 février 1999

Attendu qu'au cours de sa séance du 10 décembre 1998 le Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est, se fondant sur l'article L. 236-9 du Code du travail et la situation, au regard du « risque grave » visé par ce texte, des personnels ingénieurs et contrôleurs de sécurité de la branche dite « PREGES », a voté le recours à un expert externe, lequel aurait pour mission de « rechercher la lisibilité des contraintes rencontrées par le personnel tant sur le plan relationnel, humain, social et économique dans la rationalité managériale pratiquée par la direction PREGES dans les structures et l'organisation du travail imposées dans la politique de prévention définie par cette direction, l'influence et la compatibilité des problèmes rencontrés avec les missions inscrites dans les textes, aider le CHSCT de la CRAM SE à avancer des propositions de prévention et d'amélioration des conditions de travail, de santé, de vie au travail au sein de la direction PREGES » ;

Attendu que l'employeur, la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est, entend en application de l'article L. 236-9-III du même Code, contester la nécessité de l'expertise au motif que la jurisprudence et la limiteraient la notion de risque grave aux dangers physiques d'accident du travail ou de maladie professionnelles, alors qu'en l'espèce il n'y aurait aucun risque grave, les dangers graves sur lesquels l'expert devrait se pencher, au vu du libellé de la mission, étant tous de nature philosophique ou psychologique et alors que la demande d'expertise litigieuse aurait pour seul objet de porter atteinte à l'autorité du responsable de la branche PREGES et s'inscrirait dans une stratégie globale de remise en cause de l'autorité des « supérieurs hiérarchiques » de la CRAM SE, comme en ferait foi une lettre non datée, remise le 15 décembre 1997 au président du Conseil d'administration de cet organisme, dans laquelle sept agents de direction auraient tenu des propos remettant gravement en cause la compétence du directeur général, ce qui aurait généré un climat d'insubordination générale à tous les niveaux dans les divers services de l'organisme, en sorte que la délibération litigieuse constituerait, à l'évidence, un abus de droit ;

Attendu, cependant, que certes, tant la spécialité de l'expert choisi que les différents chefs de la mission qui lui est impartie peuvent apparaître, à certains égards, comme inappropriés ou excessifs, mais que la juge n'a, en l'espèce où seule est contestée la nécessité de l'expertise, que la faculté d'apprécier la réalité du « risque grave » au sens de la loi, alors que, contrairement à ce qui est soutenu par la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est, l'article L. 236-9-I ne limite pas cette notion de « risque grave » aux dangers physiques d'accident du travail et de maladie professionnelle, mais la conçoit comme un risque révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, en sorte que les troubles psychiques qui constituent des pathologies et psychologiques qui sont générateurs de telles pathologies entrent bien dans les critères de la loi ;

Or attendu qu'en l'espèce il est constant que le médecin du travail d'une part a fait état d'une souffrance professionnelle directement liée aux conditions de travail des acteurs de la branche PREGES, son avis étant fondé sur des témoignages individuels, l'augmentation du nombre de visites faites à la demande des salariés et de leur durée et d'autre part en a conclu que ce dépistage d'un risque santé-travail nécessitait

une réflexion urgente de l'entreprise alors que rien dans les écritures de l'employeur n'indique que cette problématique ainsi mise en exergue par un spécialiste institutionnel a été de quelque façon que ce soit, prise en compte ;

Attendu, en conséquence, que l'initiative du Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est apparaît pertinente et justifiée dans son principe et qu'ainsi il convient de rejeter sa contestation par la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est ;

Et attendu que l'équité commande, en l'espèce, qu'il soit fait application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et en application de l'article L. 236-9 III du Code du travail,

Rejetons la demande de la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est,

La condamnons à payer au Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la Caisse régionale d'assurance maladie du sud-est la somme de quatre mille francs en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

2) COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE (1^{re} Ch. B)
5 juillet 1999

Le litige est relatif au bien fondé de la décision prise le 10 décembre 1998 par le CHSCT de la CRAM S-E de désigner, sur le fondement de l'article L. 231-9 du Code du travail un expert avec la mission ainsi libellée :

« La mission aura pour objectif de rechercher la lisibilité des contraintes rencontrées par le personnel tant sur le plan relationnel, humain, social et économique dans :

- la rationalité managériale par la direction PREGES dans les structures et l'organisation du travail imposé dans la politique de prévention définie par cette direction,

- l'influence et la comptabilité des problèmes rencontrés avec les missions inscrites dans les textes (Code du travail, Code de la sécurité sociale),

- aider le CHSCT de la CRAM S-E à avancer des propositions de préventions et d'amélioration des conditions de travail, de santé de vie au travail au sein de la direction PREGES ».

Le CHSCT se réfère aux comptes-rendus du médecin du travail pour considérer qu'il existe un risque grave dans l'entreprise pour la santé physique et psychique des salariés du secteur PREGES.

La direction de la CRAM S-E, en désaccord avec la mesure ainsi décidée, a saisi le juge des référés pour lui demander de reconnaître que la nécessité de cette expertise n'est pas établie.

Aux termes de l'ordonnance entreprise, le premier juge a rejeté la demande de la CRAM S-E et l'a condamné aux dépens, considérant que l'expertise était justifiée alors que le risque grave encouru pour les salariés résultait du rapport du médecin du travail faisant état d'une souffrance professionnelle directement liées aux conditions de travail et insistant sur la nécessité d'une réflexion urgente au sein de l'entreprise tandis que l'employeur n'a nullement allégué que cet avis médical ait été pris en compte de quelque façon que ce soit.

La CRAM S-E, appelante, demande à la Cour :

- de réformer l'ordonnance entreprise,

- de dire que la nécessité de l'expertise n'est pas établie,

- de condamner le CHSCT à payer à la CRAM une indemnité de 10 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Elle fait valoir :

- que la demande d'expertise externe masque la tentative d'une minorité de cadres de déstabiliser le directeur de la branche PREGES, victime d'une campagne de calomnie et soutenu par le

directeur général et qu'elle est aussi la conséquence d'une querelle de pouvoir entre plusieurs organisations syndicales,

- que la mesure ainsi décidée n'entre pas dans les critères légaux, alors que l'expert a reçu mission de critiquer les décisions de la direction plutôt que de se préoccuper de prévention et de santé,

- qu'aucun risque grave n'est démontré alors que ni le stress ni le mal-être ne sont une maladie et que les affirmations du médecin du travail impliqué avec les cadres contestataires ne sont étayées par aucune preuve objective,

- que le texte de l'article L. 236-9 du Code du travail limite le recours à l'expert en cas de risque grave d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont la liste est limitativement arrêtée par décret,

- que le recours à l'expertise est un nouvel exemple d'insubordination qui va générer de nouveaux troubles dans les relations de travail au sein de la CRAM S-E et empêcher le retour nécessaire à la sérénité et qu'il constitue un abus de droit.

Le CHSCT demande à la Cour de confirmer l'ordonnance dont appel en prenant acte de la nécessité de l'expertise externe et de condamner l'appelante à lui payer une indemnité de 15 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et à supporter la charge des dépens.

L'intimé se réfère au rapport du médecin du travail, à l'avis de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en expliquant que la décision a été dictée par l'intérêt général des salariés, dont la santé est en cause et qu'il s'agit d'une mesure à caractère conservatoire ne faisant pas grief aux intérêts des parties.

MOTIFS DE LA DECISION :

En application de l'article L. 236-9 du Code du travail « le CHSCT peut faire appel à un expert agréé notamment lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnelle est constatée dans l'établissement ».

Et il est ajouté que « si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance en urgence ».

Le président du tribunal doit donc être saisi en urgence, c'est-à-dire « en la forme des référés » et non « en référé » et la décision rendue est une ordonnance statuant au fond.

Contrairement à ce qu'allègue la CRAM S-E appelante, le texte de l'article L. 236-9 sus-énoncé précise que le risque grave peut-être caractérisé sans qu'il soit nécessairement révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ce mode de révélation du risque n'étant qu'éventuel.

En conséquence, l'existence du risque grave est susceptible d'être reconnue même si aucun accident du travail, ou aucune maladie professionnelle limitativement énumérée par décret n'a été constatée dans l'entreprise ou le secteur concerné.

En outre, le risque encouru n'est pas seulement celui d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens du décret, mais il peut concerner tout ce qui relève des attributions du CHSCT par référence en particulier à l'article L. 236-2 du Code du travail qui dispose que de cette entité « a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés... ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ».

C'est donc dans la limite de ce champ d'action du CHSCT que le risque visé à l'article L. 236-9 doit exister, l'expertise devant être reconnue nécessaire si un risque grave a été constaté.

Il importe en conséquence d'apprécier : s'il existe des éléments objectifs permettant de constater la réalité d'un risque, si ce risque est grave.

Le risque invoqué est celui de l'atteinte à la santé des salariés du secteur PREGES de la CRAM S-E.

Le médecin du travail, intervenu lors de la réunion du CHSCT du 10 décembre 1998, et a précisé que les indicateurs objectifs de l'existence d'une souffrance professionnelle directement

liées aux conditions de travail des acteurs de la branche PREGES étaient nombreux et relevaient en particulier de l'augmentation du nombre de visites, du temps d'écoute et des examens et de la nature des orientations médicales prescrites.

Les rapports annuels successifs de ce médecin du travail montrent aussi l'évolution nettement négative de la situation de santé des cadres du secteur PREGES.

Le risque encouru est en outre décrit dans le rapport du médecin du travail en date du 15 janvier 1999 qui fait état de façon particulièrement circonstanciée :

- de l'augmentation du nombre de personnes souffrant d'une altération de l'état de santé directement liée à l'environnement professionnel,

- d'une aggravation des pathologies dépistées en rapport avec le stress professionnel,

- d'une augmentation de la fréquence et de la gravité des urgences sur les lieux de travail liés à des incidents conflictuels aiguës ou des décompensations ou des décompensations,

- de l'aggravation des indicateurs de santé négatifs (cardio-vasculaires, TMS, anxio-dépressif, digestif),

- de la crainte du passage à l'acte chez certains salariés (risque TS ou acte violent contre autrui non négligeable),

- de l'augmentation du risque d'accidents du travail ou de trajet directement en relation avec la tension vécue dans le milieu professionnel alors que chez certains salariés les capacités d'adaptation à un environnement confus et pathogènes sont dépassées.

Ainsi les critères objectifs de risque encouru par les salariés du secteur concernés sont établis dès lors que rien ne permet de remettre *a priori* en cause l'avis du médecin du travail, son implication alléguée avec les salariés prétendument contestataires n'étant nullement étayée et relevant en réalité d'une argumentation qui tend seulement à contester l'essence même de la fonction du médecin du travail.

La gravité du risque résulte aussi des éléments de sa description dans ses différents compte rendus, étant observé que les cadres concernés sont nombreux, que les premiers signes constatés sont ceux de pathologies majeures pour la santé physique et psychique et qu'ils ont un retentissement certain dans la vie professionnelle et personnelle des intéressés.

Enfin le premier juge a pertinemment relevé l'absence de toute allégation par la direction de prise en compte de quelque façon que ce soit de ses observations d'ordre médical, puisque la CRAM du S-E persiste à nier la réalité d'un risque et à affirmer sa mise en exergue est erronée et masque seulement des querelles de personnes et de pouvoirs.

Il importe en outre de relever que dans ses écritures de première instance et d'appel la CRAM S-E n'a expressément contesté que la nécessité de l'expertise sans remettre en cause la désignation de l'expert au sens de l'article L. 236-9 c'est-à-dire le choix de l'expert agréé et le contenu de sa mission contre lesquels aucune argumentation n'a été formulée.

L'ordonnance présidentielle entreprise sera donc confirmée sauf à préciser qu'il n'est pas statué en référé mais au fond en urgence.

La CRAM S-E partie appelante et succombante sera condamnée aux dépens et à payer au CHSCT une indemnité de 4 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Confirme l'ordonnance entreprise en précisant qu'il n'est pas statué en référé mais au fond, en urgence ;

Condamne la CRAM du sud-est à payer au CHSCT la somme de 4 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Roudil, prés. – M^{es} Boisneault et Sacord, av.)