

## LES ACTEURS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rôles d'aujourd'hui et de demain

# Le CHSCT : une institution en attente de réforme ?

par *Alexandre CHARBONNEAU*, Maître de conférences, Université de Bordeaux 1 (1)

### PLAN

- I. La caractérisation d'un besoin de réforme
- A. La position du CHSCT dans la prévention des risques
- B. La diversification des risques à considérer et le problème des moyens professionnels
- II. Les voies de la réforme
- A. Les pistes envisagées
- B. La formation des membres du CHSCT

Ce colloque, qui précède de peu le trentième anniversaire du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (2), est l'occasion de revenir sur la place de cette institution représentative du personnel dans le dispositif de prévention des risques professionnels. Concrétisant l'obligation d'associer le personnel aux décisions de l'employeur impactant la santé et la sécurité au travail (3), le CHSCT est une instance consultative qui rencontre de réelles difficultés de mise en place et de fonctionnement. Pour les établissements légalement concernés (4), les chiffres disponibles ont mis en évidence un niveau insuffisant de constitution avec de réelles disparités sectorielles (5).

Sur un plan qualitatif, l'analyse des expériences conduites au sein des CHSCT permet de caractériser une grande diversité de situations. Certains existent simplement pour répondre aux exigences du Code du travail, sans développer d'activité particulière ni même parfois se réunir. Lorsque le CHSCT est réellement inscrit dans la vie de l'entreprise, il peut endosser plusieurs rôles. Parfois, il se limitera aux seules missions de consultation et d'information ou bien il sera admis en tant qu'instance de conseil, légitime aux yeux de l'employeur, donnant à la gestion de la santé et de la sécurité au travail une dimension consensuelle. Il pourra aussi être à l'origine de stratégies de résistance, par exemple avec le recours à l'expertise qui peut à la fois avoir pour objet de participer à la construction d'un savoir sur le risque (6) ou bien de différer la mise en oeuvre d'un projet patronal (7).

Des facteurs comme l'investissement syndical, l'organisation interne du CHSCT (l'existence de groupes de travail (8), la position du responsable SST...), le contexte économique défavorable avec des réductions de personnel ou les problèmes de santé au travail identifiés dans l'entreprise peuvent expliquer cette diversité de situations rencontrée sur le terrain.

(1) IUT HSE ; UMR CNRS n°5114, COMPTRASEC

(2) Le CHSCT est issu, sous sa forme actuelle, de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, cf. P. Chaumette, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit social*, 1983, p. 425 et s.

(3) Cette obligation figure dans le Préambule de la Constitution de 1946, en son alinéa 8, l'article 11 de la directive cadre 89/391/CE du 12 juin 1989 et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, de 1981, article 19 et n° 187 sur le cadre promotionnel de la santé et de la sécurité au travail, de 2006, article 4, §2 d), conventions non ratifiées par la France.

(4) L. 4611-1 et s. du Code du travail.

(5) Th. Coutrot, « Le rôle des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail en France : une analyse empirique », *Travail et emploi*, 2009, n°117, p. 25 et s. et J.-B. Cottin, *Le CHSCT*, Paris, Lamy, 2010, p. 37 et s.

(6) P.-Y. Verkindt, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, p. 697 et s.

(7) S. Fantoni et P.-Y. Verkindt (2010), « La montée en puissance du rôle des instances de représentation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail : l'exemple topique du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail français », Communication au Congrès de l'ACRI-CRIMT, *Les systèmes de représentation au travail à la mesure des réalités contemporaines*, Université de Laval, Québec, juin 2010.

(8) Il s'agit d'une pratique qui consiste à organiser le CHSCT en groupes de travail spécialisés, selon des formes très variées (animés par un expert, par la direction). Le risque engendré par cette organisation est de réduire les réunions plénières du CHSCT à une simple fonction d'enregistrement.

**De récentes affaires ont donné l'occasion au juge de consolider le rôle du CHSCT dans la prévention des risques professionnels. Pour autant, les moyens dont il dispose pour agir n'ont guère évolué depuis 1982, alors même que la catégorie des « risques professionnels » dont il faut prévenir la survenance s'est, elle, considérablement étoffée (I). Parmi les pistes de réformes envisageables (II), cette contribution accordera une attention particulière à la question de la formation des membres du CHSCT.**

## I. La caractérisation d'un besoin de réforme

La doctrine s'accorde généralement sur le constat d'une lente et/ou récente montée en puissance du CHSCT. Ce regard porte à la fois sur les missions qui lui sont dévolues mais aussi sur l'attention qu'il a suscitée jusqu'à présent.

De nombreux auteurs ont ainsi souligné le manque d'études consacrées à cette instance spécialisée de représentation du personnel. C'est le cas sur le plan juridique (9), mais ce constat semble valoir pour l'ensemble des sciences sociales, lesquelles ont attaché plus d'importance au comité d'entreprise. La montée en puissance du CHSCT interroge la place de cette instance au sein de l'organisation qu'est l'entreprise (A) et pose, ensuite, la question de son domaine d'action, à travers la référence aux risques professionnels (B).

### A. La position du CHSCT dans la prévention des risques professionnels

Le Code du travail, aux articles L. 4612-8 et s., définit le domaine des consultations obligatoires du CHSCT (10). Longtemps contenu à un rôle d'expert technique de la santé et de sécurité à l'échelle de son implantation, de récentes décisions (SNECMA (11), France Telecom (12), Areva-La Hague (13)) sont venues asseoir ses fonctions sur des questions autrefois exclues car considérées comme relevant de la sphère de pouvoir de direction de l'employeur, pour ce qui touche par exemple à l'organisation de l'entreprise (14) ou à l'évaluation des salariés (15).

Même si cette jurisprudence ne confère pas directement au CHSCT un pouvoir de blocage de la décision patronale, non souhaitable au regard de la responsabilité qu'il emporte (16), elle confère à ses avis une importance renforcée dans le cadre d'un éventuel contentieux. Cela se manifestera sur le plan individuel, par exemple pour l'établissement d'une faute inexcusable de l'employeur après l'apparition de pathologies, parfois des années après une exposition. Se pose alors la question de la conservation de la mémoire des CHSCT lorsque ceux-ci subissent les conséquences des réorganisations successives d'entreprises (17). Sur le plan collectif, il s'agira de la contestation de l'impact sur la santé et la sécurité au travail des décisions projetées ou prises par l'employeur, à travers le rappel à son obligation de sécurité de résultat (18). L'avis négatif d'un CHSCT et d'un expert saisi, comme dans l'arrêt *SNECMA*, permettra de caractériser les conséquences néfastes du projet patronal et de justifier sa suspension par le juge.

Cependant, le CHSCT doit rester un acteur de terrain, de proximité avec la situation de travail. Il est en effet directement impliqué dans l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (19). Définissant les contours de l'obligation générale de prévention qui pèse sur l'employeur, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler « *qu'indépendamment des mesures expressément rendues obligatoires par les textes relatifs à la sécurité des travailleurs, il appartient au*

(9) P.-Y. Verkindt, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Quelques développements jurisprudentiels récents », *Droit social*, 2007, p. 1253 et s. et le rapport du Conseiller à la Cour de cassation J.-M. Béraud, *Droit ouvrier*, 2008, pp. 49 et s. Voy., plus récemment, E. Boussard-Verrecchia et X. Petrachi, « Système d'évaluation et critères comportementaux » (CA Toulouse 21 septembre 2011, *Airbus*), *Droit ouvrier*, 2012, pp. 1 et s.

(10) Celui-ci est notamment « *consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...)* ».

(11) Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45888, *SNECMA*, note P. Chaumette, *Droit social*, 2008, pp. 605 et s., note F. Héas, *Droit ouvrier*, 2008, p. 424.

(12) Cass. Soc., 30 juin 2010, n°09-13640, notes L. Pécaut-Rivolier, *Droit social*, 2010, pp. 1006 et s. et M. Vericel, *RDT*, 2011, pp. 323 et s.

(13) TGI Paris, 5 juillet 2011, n°RG 11/05780, *Syndicat CGT FO de l'énergie nucléaire de la Hague et a. c/ SA Areva NC*, note M. Cohen, *Droit ouvrier*, 2011, pp. 633 et s.

(14) S. Guedes da Costa et E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, 2010, pp. 419 et s. ; P. Adam, « Restructurations, risques psychosociaux et CHSCT : remède sur ordonnance », *Droit ouvrier*, 2011, pp. 345 et s.

(15) P.-Y. Verkindt, « L'évaluation des salariés sous le regard du juge », *Droit social*, 2009, pp. 48 et s.

(16) Voy. N. Dedessus-Lemoustier et L. Lerouge, « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT*, 2011, pp. 627 et s.

(17) Fr. Champeaux et Fr. Vélot, « Le CHSCT en action », entretien avec Alain Bobbio, secrétaire du CHSCT du Centre de recherche d'Aventis, *Semaine Sociale Lamy*, Supplément, n° 1232, 17 octobre 2005, pp. 82 et s.

(18) Sur l'obligation de sécurité de résultat : se reporter notamment à M. Blatman, « L'obligation de sécurité », *Droit social*, 2011, pp. 743 et s. et au rapport annuel 2011 de la Cour de cassation, *Le risque*, pp. 333 et s.

(19) Article L. 4612-2 du Code du travail.

chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité » (20). Cela traduit une vision de la prévention qui ne peut se limiter à une approche descendante, sous la forme de questionnaires ou d'une liste de points de contrôle arrêtés loin des lieux de travail et des travailleurs concernés (21). Les « circonstances » auxquelles il est fait référence induisent une démarche ascendante pour une prévention *a priori* des risques professionnels, fondée sur l'analyse du travail et menée avec les travailleurs et leurs représentants.

P.-Y. Verkindt, après avoir rappelé les fondements de l'obligation de coopération entre la direction et les représentants des travailleurs en ce domaine, aborde les moyens d'action du CHSCT à travers deux préoccupations : la construction d'un savoir sur la sécurité et l'exploitation de ce savoir (22). Dans la mesure où l'on regarde le risque comme un construit social, qui s'élabore selon plusieurs intérêts et systèmes d'explication (23), les membres du CHSCT participent à travers l'exercice de leurs missions, l'information dont ils sont les destinataires et leurs échanges avec les salariés à construire « le risque dans l'entreprise », le savoir sur le risque dans l'entreprise. Et cette représentation du risque peut s'avérer assez éloignée des approches réglementaires et, plus largement, normatives que traduisent les dispositifs visant à mettre en œuvre une politique certifiée de sécurité dans l'entreprise. Si bien que des considérations liées à l'emploi, plus précisément à une certaine prise de risque dans l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi, peuvent être exprimées. Dans la mesure où les discours sur le risque participent à fonder un pouvoir d'action, il est légitime que les salariés contribuent à cet échange avec leurs propres représentations, quand bien même celles-ci heurtent les intérêts et la perception des risques des membres extérieurs (inspection du travail, médecine du travail) ou intérieurs (employeur, service QHSE). Et,

à notre sens, une démarche de prévention *a priori* des risques ne peut produire ses effets en ignorant le poids de ces représentations et des intérêts des acteurs en présence. Dès lors, l'assise nouvelle conférée au CHSCT par le juge peut aussi être lue de manière défensive : faire barrage à la tentation de contourner le CHSCT par le recours à d'autres solutions internes et externes (24).

## B. La diversification des risques à considérer et le problème des moyens

L'article L. 4612-1 du Code du travail confère au CHSCT trois principales missions : « *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 ; contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; veiller à l'observation des prescriptions législatives prises en ces matières.* ».

A travers l'énoncé de ces missions, se dessine un périmètre d'action qui a connu de significatives extensions, notamment à l'initiative du législateur (25). Une évolution sémantique a accompagné ce phénomène, qui aura vu succéder les motifs suivants (26) : l'hygiène et la sécurité des locaux, l'amélioration des conditions de travail, la prise en compte « *de la santé et de la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » (27), l'émergence de nouveaux risques (risques psycho-sociaux (28), environnementaux (29), d'exposition aux nanoparticules) et finalement la notion de bien-être au travail.

Concernant cette dernière notion, qui peine à s'imposer en France, sans doute en raison de son association étroite à la performance de l'entreprise dans un récent rapport (30), nous avons montré qu'au-delà des instruments de mesure en cours d'élaboration,

(20) Cass. Crim., 11 juin 1987, n°86-90933.

(21) Voy., par exemple, la réminiscence du recours au chronomètre dans l'atelier dans le film de Jean-Marc Moutout, *Violences des échanges en milieu tempéré* (2004).

(22) P.-Y. Verkindt, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, pp. 697 et s.

(23) U. Beck, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion, Champs Essais, 2008.

(24) Par exemple en matière d'expertise, voy. les commentaires de P. Adam, « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », *Droit ouvrier*, 2010, pp. 629 et s. ou en matière d'évaluation des risques : CA Versailles, 5<sup>e</sup> Ch., 19 mai 2011, n°10/00954, *SA Renault c/ Mme T.*, note F. Champeaux, *Semaine sociale Lamy*, 6 juin 2011, n°1145, p. 9 et s. L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress énonce d'ailleurs laconiquement : « *Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.* »

(25) Voy. notamment, la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 qui a introduit la santé mentale dans le Code du travail.

(26) Sur cette évolution : N. Dedessus-Le-Moustier, « La protection de la santé du salarié : de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail », in N. Dedessus-Le-Moustier et F. Douguet (dir.), *La santé du travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Paris, Lavoisier, 2010, pp. 65 et s. ; voy., aussi, J.-B. Cottin, op. cit., 2010, pp. 169 et s.

(27) Article 5 de la directive 89/391 du 12 juin 1989. Voy. N. Maggi-Germain, « Travail et santé : le point de vue d'un juriste », *Droit social*, 2002, pp. 485 et s.

(28) L. Lerouge, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, Paris, L.G.D.J., 2005 ; P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, pp. 313 et s. disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(29) M.-P. Blin-Franchomme et I. Desbarats, *Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le développement durable*, Paris, Éditions Lamy, 2010, en particulier les pages 161 et s. ; I. Desbarats, « La compétence environnementale du CHSCT : réalité ou utopie », *Revue Lamy Droit des Affaires*, n° 24, Février 2008, pp. 66 et s. ; F. Héas, « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, pp. 565 et s.

(30) H. Lachmann, Ch. Larose et M. Penicaud, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, février 2010.

essentiellement centrés sur le ressenti individuel, elle était porteuse dans la tradition maritime d'obligations précises à destination des États, voire des armateurs, de financer des installations et des moyens de bien-être à l'escale ou à bord des navires (31). Ces obligations trouvent leur fondement dans des conventions et recommandations de l'OIT. Transposé dans le domaine terrestre, le bien-être inviterait, par exemple, à une réflexion sur la conciliation des temps familiaux et professionnels (32), à une responsabilisation sociale des employeurs publics et privés qui se concrétiserait, dans les territoires, par le développement de moyens de garde pour les enfants, de moyens de transport et d'horaires de travail aménagés... La notion de bien-être offrirait par ailleurs la possibilité de sortir d'une approche de la santé et de la sécurité au travail uniquement centrée sur la souffrance, la pathologie, les maux associés au corps (33) pour lui donner une connotation positive dans le sens du rapprochement opéré par Y. Clot entre bien-être au travail et bien faire son travail (34). Il insiste notamment sur la nécessité, pour les travailleurs, directement ou par l'entremise de leurs représentants, de contribuer effectivement à la définition de ce qu'est un travail bien fait, un travail de qualité, condition première du bien-être au travail, c'est-à-dire un travail réellement adapté à l'Homme (35). De ce point de vue, la notion de bien-être porte en elle cette globalité : prévention des risques professionnels, respect du droit du travail et réappropriation du sens du travail.

L'arrêt de la CJCE du 15 novembre 2001, *Commission c/Italie* (36), traduit cette texture extensible du domaine de santé et de la sécurité au travail. Rappelant le caractère général de l'obligation d'évaluation des risques

professionnels posée par l'article 6 de la directive 89/391/CE du 12 juin 1989, la Cour en profite pour affirmer la nature évolutive et non prédéterminée de la sphère des risques à évaluer : « *En outre, il importe de préciser que les risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation par les employeurs ne sont pas déterminés une fois pour toute, mais évoluent constamment en fonction, notamment, du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels.* ».

Les représentants du personnel au CHSCT se trouvent donc confrontés, pour chaque grande famille de risques, à une réglementation complexe et croissante qui nécessite des connaissances techniques variées. En particulier, à travers la référence aux risques psychosociaux, c'est l'organisation du travail qui devient un terrain d'investigation, ce qui est particulièrement difficile dans le contexte d'instabilité que génèrent les phénomènes de restructuration et de réorganisation des entreprises. Sur le plan théorique, il ne serait d'ailleurs pas inintéressant de rapprocher la gestion du risque dans l'entreprise, dans son rapport au temps, avec les travaux de G. Agamben sur l'état d'exception devenu un phénomène permanent (37). Cela aboutit à confronter les représentants du personnel à la précarité de l'emploi (38) et, plus largement, de l'organisation du travail.

Devant la complexité des connaissances techniques et juridiques qui conditionnent le bon fonctionnement du CHSCT, qui procurent le recul nécessaire à ses membres pour agir, la question des compétences (formation) et des moyens d'action devient première.

## II. Les voies de la réforme

Les réflexions engagées autour du trentième anniversaire du CHSCT permettent d'esquisser des pistes d'évolution (A). Celles-ci vont porter sur les moyens de fonctionnement, en vue de les améliorer, mais elles

interrogent aussi le positionnement du CHSCT au sein de l'entreprise. Concernant la formation des membres du CHSCT, notre étude conclut à la nécessité d'élaborer un référentiel qui tienne compte à la fois du besoin en

(31) A. Charbonneau, « La référence au bien-être des gens de mer : entre institutionnalisation d'un service social et approche qualitative des conditions de vie et de travail à bord des navires », in A. Florin (dir.), *Le bien-être*, Paris, L'Harmattan, 2012, pp. 119 et s. (à paraître).

(32) Voir les analyses développées dans le rapport dirigé par A. Supiot, *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, pp. 93 et s.

(33) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF coll. Quadrige, 2007, pp. 67 et s. qui parle de « *dispositions dont le caractère détaillé, réglementaire, et le plus souvent technique ou prosaïque rebute généralement les juristes (le Code du travail doit bien être le seul de tous nos codes à se préoccuper de façon aussi minutieuse de l'aménagement des latrines), mais qui opèrent une saisine juridique du corps, de ses organes, de leur possible détérioration et de leur inévitable usure.* ».

(34) Ce rapprochement entre bien-être et bien faire est emprunté

à Y. Clot, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, Édition La Découverte, 2010, voy. notamment le chapitre intitulé « La qualité empêchée ».

(35) Ce que Y. Clot, op. cit., 2010 traduit par l'idée de « pouvoir d'agir [des salariés] sur la qualité de leur travail ». L'adaptation du travail à l'Homme figure parmi les principes généraux de prévention énoncés par la directive 89/391/CE du 12 juin 1989, repris par l'article L. 4121-2 du Code du travail : voy. P. Lokiec, « L'adaptation du travail à l'Homme », *Droit social*, 2009, p. 755 et s.

(36) Aff. C-49/00.

(37) G. Agamben, *Homo sacer I. Le pouvoir souverain et la vie nue*, Paris, Le Seuil, 1997 et *Homo Sacer II, 1. État d'exception*, Paris, Le Seuil, 2003.

(38) L. Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Pistes*, vol.11, 2009, n°1.

connaissances techniques et juridiques de la délégation élue, mais aussi de moyens pour s'approprier les missions et valoriser l'action du CHSCT au sein de l'entreprise, notamment dans les relations avec le personnel (B).

## A. Les pistes envisagées

Plusieurs études ont été réalisées (39) ou sont en cours de réalisation (40) afin de dégager des pistes de réforme selon deux principaux thèmes. D'une part, il serait nécessaire de revoir l'outillage du CHSCT, afin de lui donner les moyens de réaliser ses missions dans le domaine renouvelé de la santé et de la sécurité au travail. D'autre part, il faudrait clarifier son rôle dans l'entreprise, à savoir être un spécialiste technique de proximité ou bien une instance de consultation représentée aux différents niveaux de la prise de décision patronale.

Concernant les moyens d'action, sans prétendre à l'exhaustivité, les travaux consultés montrent une réelle convergence. Il est ainsi souvent fait référence à la durée du mandat de la délégation élue, qui est de deux ans (41). Celle-ci est jugée trop courte et l'idée est avancée d'une mise en concordance avec le mandat de quatre ans exercé par les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise. Le passage à une élection directe par le personnel serait aussi un moyen d'asseoir la légitimité de l'instance et de mieux sensibiliser les salariés à ses fonctions (42).

Sur le plan financier, il est parfois fait référence à la pertinence de doter le CHSCT d'un budget propre, afin de lui garantir une certaine autonomie de fonctionnement (43). Cette question n'est pas sans rapport avec le droit de

recourir à une expertise financée par l'employeur (44), qui s'avère très variablement mobilisé et qui est parfois tout simplement ignoré. Actionner le recours à un expert dans les cas prévus exige un travail préalable de construction de la demande, souvent en lien avec l'expert lui-même, ce qui réclame un savoir-faire et une expérience particulière (44 bis). Une autonomie budgétaire pourrait-elle permettre au CHSCT de bénéficier d'un accès à l'expertise en dehors des cas actuellement visés par l'article L. 4614-12 du Code du travail et de soustraire, au moins partiellement, ce moyen d'action à l'attraction contentieuse qui s'exerce sur lui (45) ?

L'augmentation du nombre d'heures de délégation est souvent abordée, les dispositions légales en la matière n'ayant pas évolué depuis 1982 (46). Indépendamment de cette augmentation, c'est l'utilisation même des heures de délégation qui pose problème, devant le risque de confusion des heures octroyées aux représentants du personnel qui exercent plusieurs mandats, qui s'arbitrera souvent au détriment du CHSCT (47). Il faudrait aussi recentrer les heures de délégation sur le travail de terrain et le contact avec les salariés, en particulier lorsque les lieux de travail sont multiples et éloignés. La réunion trimestrielle du CHSCT (48) est mise en question, cette fréquence étant jugée insuffisante. En particulier, il faudrait s'interroger sur la déconnexion, tempérée (49), entre le rythme uniforme défini par le Code du travail et la réalité des risques professionnels identifiés.

Les propositions se font plus tranchées sur le terrain du repositionnement du CHSCT au sein de l'entreprise. L'évolution défendue par B. Teyssié, J.-Fr. Césaró et

(39) P. Thobois, *comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : Une place à part dans le système de relations professionnelles*, Étude financée par l'IREC, mars 2011 ; I. Rogez et Ch. Lemonnier, « Conditions de travail et CHSCT : quels nouveaux besoins face à l'émergence de nouveaux risques professionnels ? Une analyse des pratiques réalisées dans 18 CHSCT d'entreprises de la région Nord-Pas de Calais », Dossier de l'ARACT Nord-Pas de Calais, Étude, mai 2011 ; le rapport d'information sur *Le mal-être au travail*, de G. Dériot, enregistré à présidence du Sénat le 7 juillet 2010 ; le rapport présenté par H. Lachmann, Ch. Larose et M. Pénicaut, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, remis au Premier ministre le 10 février 2010 ; la proposition présentée par B. Teyssié, J.-F. Césaró et A. Martinon, dans leur article « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise », *JCP, édition sociale*, 21 juin 2011, pp. 10 et s.

(40) Dans l'attente de la communication des résultats de l'importante étude coordonnée par le réseau ANACT et l'université Bordeaux Segalen, « Outiller les CHSCT et les DP », il est renvoyé aux échanges auxquels a donné lieu la journée de restitution organisée à Paris, au CISP Ravel, le jeudi 6 octobre 2011.

(41) R. 4613-5 du Code du travail.

(42) La délégation du personnel est désignée par « un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel », selon l'article L. 4613-1 du code du travail.

(43) L. Lerouge, « Le droit du travail français confronté aux nouveaux risques. Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *Remest*, vol. 5, 2010, pp. 21 et s.

(44) L. 4614-12 et s. du Code du travail

(44 bis) V. obs C. Porin sous CA Paris 25 oct 2010, Dr. Ouv. 2012 p.35.

(45) Traitant du contentieux relatif au recours à l'expertise : J.-B. Cottin, « La contestation du recours par le CHSCT à une mesure d'expertise », *RJS*, 2007, p. 987 et s. ; S. Guedes da Costa et E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, 2010, pp. 419 et s. ; P. Adam, « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », *Droit ouvrier*, 2010, pp. 629 et s. ; M. Caron et P.-Y. Verkindt, « La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT », *Droit social*, 2012, pp. 383 et s. Rappelons que l'employeur supporte, sauf abus, les frais de la procédure de contestation exercée quand bien même il obtiendrait gain de cause : Soc. 12 janvier 1999, n°97-12794, *Droit ouvrier*, 1999, p. 158, n. A. Lévy.

(46) L. 4614-3 du Code du travail.

(47) Il s'agit d'une confusion qui s'exprime sur le plan individuel, voy., par exemple, P. Thobois, op. cit., pp. 16 et s. Une autre confusion se développe au niveau collectif, qui consiste à globaliser les heures de délégation entre représentants du personnel (L. 4614-5 du Code du travail).

(48) L. 4614-7 du Code du travail.

(49) Toutefois, le Code du travail prévoit qu'en plus des réunions périodiques, des réunions exceptionnelles se tiennent plus fréquemment en cas de besoin (L. 4614-7), en cas d'accident grave ou sur la demande motivée de deux des membres représentants du personnel (L. 4614-10).

A. Martinon, qui aboutirait à la disparition du CHSCT en tant qu'institution représentative du personnel et à son remplacement par une commission spécialisée du comité d'entreprise, désignée Commission santé et sécurité, met l'accent sur son rôle technique et sur sa proximité avec les situations de travail. Ainsi, il est explicitement exclu que le comité central d'entreprise, en cas de pluralité d'établissements, se voit doté d'une telle commission. Celle-ci, spécialisée, aurait pour principales fonctions d'alerter le comité d'entreprise sur des problèmes de santé et de sécurité et d'éclairer celui-ci sur les projets donnant lieu à consultation. L'objectif affiché s'inscrit à rebours des jurisprudences récentes concernant le droit de regard sur le pouvoir de direction de l'employeur, au motif que la situation économique actuelle nécessite une capacité d'initiative et d'action des dirigeants préservée. Les membres de cette commission seraient désignés au sein et par les membres du comité d'entreprise avec une interdiction de cumul des fonctions de délégué du personnel ou de délégué syndical. Cela renforce la volonté de sortir d'un investissement conflictuel des questions de santé et sécurité pour en faire un sujet technique, pris en charge par des représentants du personnel qui auraient vocation à se professionnaliser en la matière.

D'autres propositions adoptent une orientation inverse en souhaitant une présence du CHSCT à un niveau décisionnel dans l'entreprise. C'est le cas du rapport Lachmann, qui ouvre parallèlement la voie à un regroupement des compétences du comité d'entreprise et du CHSCT, sous réserve d'un accord entre partenaires sociaux, pour les TPE ou PME. Le rapport Dériot évoque, pour sa part, explicitement la création d'un « comité central d'hygiène de sécurité et des conditions de travail » ou d'un « CHSCT de groupe », composé de délégués issus des comités constitués au niveau des établissements.

## B. La formation des membres du CHSCT

L'amélioration de la formation des membres du CHSCT est une des pistes tracées par les différentes études considérées. Le Code du travail prévoit une formation de 3 jours en début de mandat, de 5 jours au maximum dans les entreprises de plus de 300 salariés, avec un renouvellement accessible au terme de deux mandats (4 ans), consécutifs ou non (50). En principe, il s'agit

d'une formation de niveau 2 (51), distincte dans son contenu de celle dont bénéficient les élus au début de leur premier mandat. En pratique, elle est peu dispensée en raison de son caractère tardif ou tout simplement de la pratique qui consiste, pour les organismes agréés, à reproduire une formation initiale avec quelques éléments d'approfondissement. Le passage à cinq jours de formation de niveau 1 pour tous les représentants du personnel est une solution très souvent évoquée.

A la demande de la Direccte Aquitaine, un travail de recherche a été conduit sur la base d'entretiens semi-directifs auprès de formateurs, de délégués syndicaux et d'un médecin du travail, pour faire un état des lieux des pratiques en matière de formation et poser les bases d'un référentiel de formation renouvelé (52).

A l'origine de ce projet, l'hypothèse avancée était que la formation des membres de CHSCT devait être recentrée sur les compétences nécessaires à l'analyse du travail et sur la capacité à mobiliser un réseau de partenaires plutôt que de s'en tenir à une approche très abstraite des questions de santé et sécurité au travail et des droits mobilisables à travers le CHSCT (53). Certes, le Code du travail impose, dans le programme théorique et pratique, de « tenir compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise » et « des caractères spécifiques de l'entreprise » (54), mais cette exigence s'avère timide et ne signifie pas que la formation doive se construire à partir des situations de travail réelles auxquelles sont confrontés les représentants du personnel (55).

Le constat qui s'est très vite imposé est celui de la grande variété des activités conduites par les élus : la recherche d'informations (sur les conditions de travail, les risques professionnels en présence, le cadre technique et réglementaire), la conduite d'enquêtes, la rédaction de rapports d'enquête ou d'analyse, la construction de solutions (sur la base d'argumentaires techniques et juridiques, à l'oral et à l'écrit, en négociation avec la direction), la communication au sein de l'entreprise et le développement d'un travail collectif avec les membres du CHSCT extérieurs à l'entreprise. Afin de réaliser ces actions, les membres du CHSCT doivent développer des compétences techniques et juridiques (y compris sur des thématiques particulières comme les RPS, les TMS, le stress...), mais aussi des compétences relationnelles.

(50) L. 4614-14 du Code du travail.

(51) R. 4614-23 du Code du travail.

(52) S. Mérim, A. Charbonneau, G. Carballeda, C. Longin et A. Garrigou, « Pour une analyse des besoins en formation des membres de CHSCT », in F. Jeffroy & A. Garrigou (Eds), *Actes du 46<sup>ème</sup> Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française, L'ergonomie à la croisée des risques*, Paris, France, 14-16 septembre 2011, pp. 368 et s. En région Aquitaine, la Direccte et la Carsat ont élaboré un référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT et la question s'est alors posée de sa traduction sur le terrain de la formation.

(53) Cette dimension pratique est pourtant explicitement visée par l'article R. 4614-21.

(54) R. 4614-22 du Code du travail.

(55) Certaines formations sont d'ailleurs construites sur la base d'une diffusion de films, suivie d'une discussion.

C'est sur ce dernier point que l'hypothèse formée au départ s'est trouvée remise en cause. Les personnes rencontrées ciblent des besoins très spécifiques comme la sensibilisation des salariés sur les risques (se positionner entre pédagogie et contrôle ; informer le personnel sur le CHSCT et légitimer son action) ; le développement des échanges entre salariés et élus ; la capitalisation et la diffusion des connaissances apportées par les membres extérieurs ou les experts sollicités... L'investissement syndical du CHSCT est sans doute un facteur à prendre en compte pour expliquer ce besoin de s'armer sur le plan relationnel. Dans certains cas, le mandat d'élu CHSCT est considéré comme un banc d'essai avant l'exercice d'un mandat plus sérieux (comité d'entreprise, délégué syndical). Débutants, les membres de la délégation du personnel auront tendance à s'effacer derrière un secrétaire de CHSCT plus aguerri et un mandat de deux ans ne favorisera pas une réelle appropriation de cette fonction.

Il ressort donc de notre étude la nécessité d'articuler la formation autour de trois principales compétences : connaître ses missions, savoir analyser un risque et plus largement le travail, savoir négocier et aboutir à une solution. Si la question de l'analyse du travail est bien présente, elle se heurte à un temps de formation insuffisant et à une culture encore très présente, qui pousse les acteurs concernés à s'attacher plus à la dimension technique de la santé et sécurité au travail

(exposition à un risque chimique, au port de charges lourdes, au bruit...) qu'à la dimension organisationnelle. Il est effet beaucoup plus facile d'intervenir sur ce qui est quantifiable, mesurable en référence à des seuils réglementaires précis. La sensibilisation à la détection des nouveaux risques, comme les RPS, est alors un besoin fréquemment rappelé.

Au final, si des pistes de réforme sont avancées, qui portent sur les moyens d'action et sur le positionnement des CHSCT dans les entreprises, celles-ci sont conditionnées à une prise d'initiative politique incertaine. Il est cependant possible, dès à présent, d'agir sur le contenu des formations proposées aux membres de CHSCT, dans le but de permettre une meilleure utilisation des moyens existants. En ce sens, le référentiel de formation devrait inclure un travail préparatoire destiné à construire une demande personnalisée de formation (56), à faire émerger des besoins propres aux situations de travail rencontrées par les représentants du personnel, de manière à travailler avec eux sur leur manière d'investir et de mobiliser les ressources à leur disposition. Il serait profitable que la formation de niveau 2 intervienne à l'issue du premier mandat (2 ans) et soit construite sur des situations de travail homogènes, lorsque des stagiaires de plusieurs entreprises y participent, de manière à constituer un approfondissement adapté à leurs besoins.

**Alexandre Charbonneau**

(56) L'article R. 4614-23 renvoie cette attente à la formation de niveau 2, laquelle doit être adaptée « aux demandes particulières du stagiaire ».

## DROIT ET CONFLITS DU TRAVAIL DANS L'ANGLETERRE DU NEW LABOUR

*Claude Didry et Aristeia Koukiadaki (dir.)*



Les élections de 2010, avec la défaite du Parti travailliste et le retour au pouvoir des conservateurs, marquent une rupture dans la vie politique britannique. Elles sonnent l'heure du bilan pour le «New Labour», après treize années d'exercice du pouvoir. On retient surtout du New Labour et la «troisième voie» blairiste, la reconnaissance des mécanismes de marché. Mais cette reconnaissance du marché ne se limite pas à l'ambition de gérer l'héritage du néolibéralisme légué par la révolution conservatrice engagée par Margaret Thatcher. Dans le domaine du travail et des relations professionnelles, notamment, le New Labour a mené un programme de réformes conséquent. Le tournant est de taille quand on le replace dans l'histoire sociale de la Grande-Bretagne. Reposant jusqu'alors sur la puissance des syndicats pour imposer une amélioration des conditions de travail, le système britannique a introduit, en partie sous la pression des avancées sociales de l'Europe, cette variable que constitue le droit, avec laquelle les syndicats ont dû se familiariser. Les articles présentés dans ce dossier analysent cette expérience syndicale nouvelle, entre mobilisation du droit et mobilisation collective des travailleurs, bousculant l'idée reçue selon laquelle la Grande-Bretagne serait, depuis l'épisode thatcherien, la partie irrévocable du néolibéralisme.

L'Harmattan coll. Revue l'homme et la société - 2012 - ISBN 13:9782296965508 - 176 pages – 28,50 euros