

Les CHSCT dans la tourmente ?

(à propos du Rapport *Verkindt*)

par Jacques DÉCHOZ, Inspecteur du travail

PLAN

I. Une maigre poignée de vraies, mais modestes avancées

- A. L'augmentation du crédit d'heures
- B. La protection des représentants syndicaux au CHSCT
- C. La non-imputation sur le crédit d'heures de délégation des inspections trimestrielles

II. Des reculs souvent majeurs

- A. Une fusion du CHSCT avec les délégués du personnel
- B. Le règlement intérieur des CHSCT
- C. La mise à l'écart des médecins du travail
- D. Le délai entre l'envoi des convocations et la date des réunions

III. Des propositions dépourvues de portée concrète

- A. La consultation obligatoire relative au document unique d'évaluation des risques
- B. La mise à disposition d'un local
- C. La question des « collègues »
- D. La sous-traitance et l'intérim

IV. Des propositions comportant des effets pervers

- A. De nouveaux invités au CHSCT
- B. La formation des membres du CHSCT
- C. Des élections directes des représentants du personnel au CHSCT

V. Quelques pistes...

Le lecteur militant de cette revue ne l'ignore pas, les CHSCT ont connu cette dernière décennie une remarquable évolution quant à leurs poids et place dans les entreprises, comme lieu de batailles syndicales. Naguère lieu d'une forme de collaboration de classe (comment ne pas s'accorder sur l'importance de réduire le nombre d'accidents du travail, n'en va-t-il pas de l'intérêt commun des employeurs et des salariés ?), cette institution représentative du personnel est devenue un lieu d'affrontement majeur. Et loin d'affaiblir l'efficacité de cette institution, c'est l'affirmation de cette lutte qui l'a sortie de sa torpeur permettant la mise en œuvre de ses prérogatives juridiques.

Cela tient, pour partie, à une évolution de l'action syndicale, qui ne focalise plus, enfin, sur la recherche (perdue) d'un compromis salarial satisfaisant (1), mais également, avant tout, sur les conditions de travail. Cette évolution trouve également sa cause dans l'intensification du travail, la croissance des horaires atypiques et les modes modernes d'assujettissement des salariés – entretiens d'évaluation, benchmark, lean management... – avec la croissance exponentielle des troubles musculo-squelettiques et de la souffrance au travail qu'impliquent ces mutations. Autant d'évolutions appelant une riposte des collectifs de travail qui passe naturellement par les CHSCT.

C'est cette évolution de leur rôle, et elle seule, qui explique la forte croissance du contentieux, constatée par tous les praticiens du droit social, non plus seulement relatif à la désignation des représentants du personnel (2), mais également quant à la mise en place de cette instance et plus encore à son fonctionnement, tout particulièrement pour ce qui concerne le recours à l'expertise.

Corrélativement, on ne saurait se surprendre de l'offensive du patronat pour tenter de rogner les pouvoirs de cette institution-clef et la mise en place, avec l'accord national interprofessionnel de janvier 2013, des « commissions *ad hoc* » au niveau des entreprises afin de limiter le droit de chaque CHSCT d'établissement à recourir à une expertise en cas de mise en œuvre d'un projet commun en témoignage de manière éclatante.

De même ne saurait-on se surprendre que les gouvernements successifs, acquis désormais au culte de l'« Entreprise » (3) et à la recherche à tout prix de la compétitivité, se montrent attentifs à cette évolution pernicieuse pour l'État, comme pour les organisations d'employeurs ; ainsi se sont multipliés les divers rapports commandités par l'instance politique ces dernières années, répondant tous, peu ou prou, à ce souhait de briser cette émergence des CHSCT. Le dernier d'entre eux (4), sur commande du ministre chargé du travail au Professeur Pierre-Yves Verkindt, ne déroge pas à la règle. Le désir affiché de conjuguer le social et l'économique (5) revient, en effet, à subordonner celui-là à celui-ci.

(1) Cf. à ce sujet les réflexions précieuses de Mario Trentin, in *La Cité du Travail*, mais également, sur un tout autre mode, le témoignage non moins précieux de Marcel Durand, OS chez Peugeot, in *Grain de Sable sous le Capot* (notamment pp. 283, 297 et 337).

(2) Contentieux qui traduit avant tout une concurrence entre les organisations syndicales.

(3) Comme en témoigne le nom de la loi n° 2014-1 habilitant le Gouvernement à « simplifier et sécuriser la vie des entreprises ». Depuis quand les entreprises ont-elles une vie qu'il conviendrait de

simplifier ? Et bien entendu chacun a en mémoire les déclarations d'amour du Premier Ministre à « l'Entreprise » lors de l'université d'été du MEDEF.

(4) *Les CHSCT au milieu du gué*.

(5) Comme lorsqu'il est évoqué la « recherche de la conciliation entre les quatre impératifs de la démocratie sociale, de protection de la personne et des intérêts de la collectivité et de compétitivité des entreprises » (p. 5 du rapport).

Il mérite toutefois, bien plus que les autres, une analyse détaillée, non pas tant qu'il soit plus achevé qu'en ce qu'il sera, sans nul doute, la base ou le canevas d'une future négociation interprofessionnelle (6) et d'une intervention du législateur, qui prendra le terme hypocrite, on peut déjà l'augurer, de « *renforcement des droits des CHSCT* ».

Car ce qui est proposé, égrainé en 33 propositions, n'est rien moins qu'un simulacre. Ces propositions peuvent, en effet, être regroupées en quatre groupes, celles proposant des avancées (modeste, très modestes), celles qui constituent des reculs souvent majeurs, celles portant des avancées dépourvues de portée concrète et, enfin, celles recelant des modifications comprenant des effets pervers.

I. Une maigre poignée de vraies, mais modestes avancées

L'analyse des propositions laisse apparaître une maigre poignée de vraies avancées.

A. L'augmentation du crédit d'heures

1. Des représentants du personnel dans les entreprises de 50 à 100 salariés (7) : il est suggéré une augmentation du crédit d'heures pour les représentants du personnel des moyennes entreprises, qui passerait ainsi de deux à cinq. Actuellement, les représentants du personnel disposent, dans les entreprises de moins de 100 salariés, de deux heures par mois, soit deux minutes à consacrer par élu à chaque salarié dans une entreprise de 60 salariés. Six minutes au total, donc, pour les trois représentants du personnel, desquelles il faut déduire le temps passé, pour le secrétaire, à la rédaction des procès-verbaux de réunion. Dans ce sens, l'augmentation du nombre d'heures de délégation est un impératif et la proposition d'augmenter le nombre d'heures est une évidence. Toutefois, le ratio d'heures de délégation par rapport au nombre de salariés n'est pas plus favorable dans les entreprises de taille supérieure : l'augmentation doit être ainsi très supérieure à celle suggérée, et universelle.

2. Les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'octroi d'heures aux délégués pour accomplir pleinement leur mission en matière de protection de la santé des travailleurs (8) s'impose, certes, également, mais sans qu'il y ait à faire une distinction entre les heures relevant du mandat stricto sensu de délégué du personnel et celui de faisant fonction de CHSCT. C'est là, d'une part, introduire une distinction largement artificielle et, d'autre part et surtout, introduire une possibilité de contentieux dont sauraient trop aisément se saisir les employeurs.

B. La protection des représentants syndicaux au CHSCT

Il est indéniable que l'absence de protection de ce mandat, liée au fait que ces représentants ne sont prévus que par un accord interprofessionnel, est une anomalie grave. Les organisations syndicales ne l'ignorent pas, ne manquant de désigner à cette fonction que des militants protégés par ailleurs, par un autre mandat. La dévolution d'une protection comme proposé est, en tout état de cause, une mesure nécessaire.

C. La non-imputation sur le crédit d'heures de délégation des inspections trimestrielles

La question de l'imputation est restée fort longtemps non tranchée parce que l'inspection trimestrielle par le CHSCT (c'est-à-dire conjointement par l'employeur et par les représentants du personnel) figuraient parmi les rites imposés et respectés par tous. Il a fallu un conflit, lors d'une réunion, entre la représentation du personnel et un employeur, manifestement peu respectueux du dialogue social, et le mot est faible, pour que la question vienne jusque devant la Cour de cassation (9), qui se prononça pour l'imputation sur le crédit d'heures, à la surprise générale.

Il est, en effet, pour le moins curieux que des visites conjointes s'imputent sur le crédit d'heures. Pourquoi ne pas également imputer sur le crédit d'heures des membres du CHSCT (mais également des délégués du personnel) le temps passé par eux à accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites ? Pourquoi ne pas imputer aussi le temps passé par le secrétaire lors de la préparation conjointe avec l'employeur de l'ordre du jour ? La position de la Cour de cassation est, on le voit, tout à fait choquante et la proposition du Professeur P.-Y. Verkindt, en ce qu'elle vise à lui faire échec, est pleinement fondée. Elle demeure, toutefois, largement

(6) Négociation programmée à l'automne dans le cadre des « chantiers sociaux du gouvernement », relancés en avril par l'alors nouveau Premier ministre, et nul doute que, dans le « document d'orientation » remis aux partenaires sociaux, était intégré ce rapport.

(7) Proposition 20.

(8) 2 heures par mois, selon la proposition 3 du rapport.

(9) Cass. Crim. 17 février 1998, pourvoi n°96-82118. Cf. également dans le même sens Cass. Soc. 25 novembre 1997, pourvoi n°95-40511.

insuffisante ; il conviendrait, en effet, d'exclure (10) l'imputation sur le crédit d'heures de l'ensemble des interventions des représentants du personnel conjointes avec l'employeur : non seulement donc les inspections « trimestrielles » (11), la préparation par le secrétaire de l'ordre du jour, mais également la participation aux visites de l'inspecteur du travail

et aux inspections communes (12) avec les entreprises intervenantes extérieures dans le cadre de l'établissement des plans de prévention. L'utilisation du crédit d'heures par le représentant du personnel doit refléter l'exercice d'un choix par celui-ci, manifester une politique au service de l'intérêt des salariés et non refléter les contraintes gestionnaires de l'entreprise.

II. Des reculs souvent majeurs, bien mal dissimulés

A. Une fusion du CHSCT avec les délégués du personnel (proposition 4)

Les rapports qui se sont accumulés ces dernières années ont tous prôné, à un degré ou un autre, la fusion/absorption du CHSCT dans les moyennes entreprises avec le comité d'entreprise ou, à tout le moins, la délégation unique du personnel. L'objectif à terme est, bien entendu, de fusionner les quatre institutions en une seule afin de mieux les affaiblir en mélangeant toutes les dimensions de l'action collective au sein de l'entreprise. L'expérience prouve que la fusion, en fait si ce n'est en droit, des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein des « délégations uniques du personnel », n'a en rien « renforcé » ces institutions, comme tel était officiellement le but affiché (13), bien au contraire.

La fusion/absorption du CHSCT ne serait pas moins dévastatrice, puisqu'elle aurait pour conséquence, en fait sinon en droit, l'exclusion des « tiers extérieurs » (14) à l'entreprise. On sourira juste à la proposition de fusionner le CHSCT avec les délégués du personnel et non avec le comité d'entreprise (15), dès lors que, dans les entreprises concernées, à de rares exceptions près, la fusion de ces deux dernières est ainsi déjà réalisée : ce débat relève de la casuistique.

B. Le règlement intérieur des CHSCT

Le rapporteur préconise non seulement l'adoption de règlements intérieurs par les CHSCT – idée que nous défendons avec constance – mais également une modification des textes en ce sens : « prévoir réglementairement la possibilité de mettre en place un règlement intérieur du CHSCT par accord entre le chef d'établissement et la majorité des membres élus de l'instance ».

Or, il s'agit là d'une proposition apparemment redondante, puisque l'article L.4614-2 du Code du

travail dispose que « Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents... » (16). Ces modalités de fonctionnement et d'organisation des travaux ne sont rien d'autre qu'un règlement intérieur de fait, qu'elles soient ou non rassemblées dans un document unique. En tout état de cause, rien n'interdit à ce jour aux CHSCT de se doter d'un règlement intérieur, et cela est loin d'être rare, même s'il s'agit, en général, d'une pure redite des dispositions du Code du travail, alors que devrait y être traités, avant tout, les problèmes concrets, en fonction des spécificités des entreprises, du fonctionnement de cette instance entre les réunions : circulation de l'information, notamment quant aux accidents du travail, délégation générale pour les enquêtes et participations aux inspections communes...

Mais ce n'est qu'en apparence que la proposition du Professeur Pierre-Yves Verkindt est redondante ; ce qu'elle recèle n'est rien moins qu'une régression considérable puisque, si les « règles de fonctionnement » du CHSCT sont, à ce jour, « déterminées à la majorité de ses membres », le règlement intérieur qu'il appelle de ses vœux devrait faire, à l'inverse, l'objet d'un « accord entre le chef d'établissement et la majorité des membres élus de l'instance ». Ce qui revient à donner un droit de veto à l'employeur quant aux modalités de fonctionnement, là où la règle démocratique de la majorité s'imposait. Et s'il s'agit, dans l'esprit du rapporteur, de fixer dans le règlement intérieur des droits supérieurs pour le CHSCT à ceux prévus par la loi, il ne s'agit pas moins d'une régression puisque cela reviendrait à dessaisir les organisations syndicales de leurs prérogatives en matière de négociation et, très concrètement, rendrait vide de sens l'article L.4611-7 du Code du travail (17).

(10) Par modification de l'article L. 4614-6 du Code du travail.

(11) Visées à l'article R. 4612-4.

(12) Article L. 4514-3.

(13) Michel Giraud, ministre du Travail : « ce texte a également pour objectif de renforcer le dialogue social » (Dr. Soc., février 1994).

(14) Inspecteur du travail, technicien de prévention de la CARSAT, médecin du travail.

(15) V. également interview donnée à Santé Travail (n° 86, avril 2014).

(16) Proposition 24.

(17) « Les dispositions du présent titre [relatif au CHSCT] ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages ».

C. La mise à l'écart des médecins du travail (proposition 16)

Le rapporteur propose que les médecins du travail puissent sous-traiter leur présence. Si, depuis quelques années, les désormais « services de santé au travail » peuvent disposer d'intervenants de prévention en risques professionnels (IPRP) et comptent depuis toujours des infirmier(e)s, seuls les médecins du travail disposent d'une réelle connaissance personnelle des entreprises et des salariés, de l'autorité et de l'indépendance nécessaires pour faire entendre leur voix. Les couper, les inciter à se couper, de cette institution représentative du personnel, c'est les couper du collectif de travail, le CHSCT étant le seul lieu de contact du médecin du travail avec les représentants du personnel. Et quelle parole pourraient porter les IPRP ou les infirmier(e)s ? Une telle proposition revient à accompagner la pénurie de médecins du travail volontairement créée par les gouvernements successifs depuis plus de vingt ans. Seul le patronat y trouvera un intérêt.

D. Le délai entre l'envoi des convocations et la date des réunions (proposition 22)

Le rapporteur propose de réduire le délai entre l'envoi des convocations et la date des réunions,

aujourd'hui fixé à 15 jours, pour le ramener à 3, en s'alignant sur le délai de droit commun existant en matière de réunion du comité d'entreprise. La justification d'un tel nivellement au demeurant n'est appuyée par aucun argument.

Or, on notera ici que, si le délai est plus long en matière de CHSCT qu'en matière de comité d'entreprise, ceci est lié à la périodicité différente de leurs réunions : le délai de trois jours très court pour cette dernière instance avait été fixée au regard de la périodicité, alors universelle, d'un mois des réunions et ne demeure acceptable qu'à ce titre.

Cette réduction du délai empêcherait les élus au CHSCT de prendre pleinement connaissance des questions liées à l'ordre du jour, d'en parler à leurs collègues en tant que de besoin, d'avoir des avis techniques, notamment par un contact avec les inspecteurs du travail. Tout cela ne concoure guère à rendre un avis en fonction du « travail réel ».

En outre, et surtout, cette réduction à trois jours aurait pour conséquence inéluctable de rendre presque impossible la participation des « tiers extérieurs » cités plus haut aux réunions du CHSCT.

III. Des propositions dépourvues de portée concrète

A. La consultation obligatoire relative au document unique d'évaluation des risques

Le professeur Pierre-Yves Verkindt suggère (proposition 17) que soit rendue obligatoire la consultation du CHSCT relative au document unique d'évaluation des risques. Cette consultation s'impose pourtant depuis la création de ce document, en application de l'article L. 4612-12 du Code du travail, qui dispose que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission ». Nous avons pu constater d'expérience que cette consultation est, dans la pratique, toujours réalisée.

On pourrait se satisfaire de cette situation de fait en écartant le débat sur le fondement juridique, mais tel n'est pas le cas. La consultation rencontre d'autant moins d'obstacles que ces documents n'abordent jamais sérieusement les vrais problèmes : ceux notamment des « troubles psychosociaux » et des troubles musculo-squelettiques... Ils restent, en tout état de cause, à la surface du travail, dans le registre du travail prescrit, ou plus exactement du côté de la description technocratique du travail.

Plus même, bien des employeurs ne manquent pas de faire appel aux élus pour participer à l'élaboration de ce document, dans une logique de participation visant à diluer la responsabilité de l'employeur à cet égard.

B. La mise à disposition d'un local

Le rapport propose que soit prévue « la mise à disposition d'un local pour le CHSCT, étant précisé que ce local peut être commun avec celui du comité d'entreprise... » (proposition 19). Il s'agirait là d'un article inutile, alourdissant le Code du Travail. Le problème du local pour le CHSCT ne se pose jamais dans la pratique. On imagine, en effet, difficilement que le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel, le cas échéant, en cas de périmètre des CHSCT plus petits que ceux du CE) se refuse à mettre à disposition du CHSCT ses locaux, alors même que ses élus sont les électeurs des représentants de cette instance...

C. La question des « collègues »

On sait que la représentation du personnel fixée par voie réglementaire (18) doit comprendre un certain nombre de cadres ou agents de maîtrise. Le rapport propose un aménagement de ces dispositions afin que

(18) Article R. 4613-1 : « La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :

1° Établissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ; (...). »

soit permise « *l'adaptation par voie conventionnelle de la composition de la délégation élue du personnel, s'agissant de la représentation des personnels d'encadrement* » (19). Soit, en d'autres termes, permettre une représentation plus forte de l'encadrement.

De fait, un aménagement est déjà possible, et de longue date, ce dont ne fait pas mention le rapport. Une dérogation est, en effet, possible, par voie de décision administrative, et il s'agirait donc d'un transfert de compétence en la matière.

De facto, cette proposition est désormais obsolète, la Cour de cassation ayant estimé, dans un arrêt du 14 janvier 2014 (20), que « *l'article R. 4613-1 du Code du travail, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres, n'interdit pas que des salariés de cette catégorie puissent être, par ailleurs, élus pour pourvoir les sièges auxquels le Code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière* ».

Cette décision marque un revirement de jurisprudence, car cette même Chambre avait pris une position inverse dans une décision du 26 septembre 2012 (21). Toutefois, celle-ci portait en elle la contradiction qui devait conduire à ce revirement de jurisprudence, dès lors qu'elle assimilait les ingénieurs aux cadres (22), à tort selon nous, calquant la représentation du personnel aux CHSCT sur celles des comités d'entreprise et délégués du personnel. Sans cette assimilation, et les armées mexicaines n'existant que dans les romans, aucun motif, nous semble-t-il, n'est en mesure de légitimer une surreprésentation des cadres et agents de maîtrise, quelque nécessaire que soit la prise en compte de la position plus que jamais difficile des encadrants, qui découle des modes modernes de gestion du personnel.

D. La sous-traitance et l'intérim

1. La sous-traitance : alors même que la question de la sous-traitance en co-activité (c'est à dire effectuée dans les murs de l'entreprise donneur d'ouvrage) est un problème fondamental en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ce que reconnaît, au demeurant, le rapporteur, celui-ci ne préconise (propositions 7 et 8) que des mesures purement formelles de transmission d'échanges d'informations relatives aux plans de prévention et aux documents d'évaluation des risques. Or, force est de reconnaître

que ces documents, sans exception, relèvent de que l'on ne peut que qualifier de description technocratique du travail et n'ont, de ce fait, pas ou très peu d'effets positifs quant aux conditions réelles de travail.

Le problème est bien plus en amont, dans l'absence de conséquences financières pour les entreprises donneurs d'ouvrage en cas d'accidents du travail des salariés des entreprises intervenantes extérieures. En particulier, le transfert de tout ou partie des majorations des taux d'accidents du travail de ces dernières vers les entreprises utilisatrices conduira celles-ci à se préoccuper sérieusement des conditions de travail de leurs sous-traitants.

Concernant la question des CHSCT, le vrai problème est celui de la limitation jurisprudentielle de leur périmètre d'intervention, le Conseil d'État ayant estimé (23) que les CHSCT des entreprises utilisatrices n'ont pas compétence pour intervenir quant aux conditions de travail des salariés des entreprises intervenantes extérieures, mais seulement pour ce qui concerne les risques induits – ou importés – par la co-activité des salariés de l'entreprise intervenante extérieure. Une modification législative pour battre en brèche cette jurisprudence restrictive s'impose.

2. L'intérim : la proposition (n°6), là encore, d'échange d'informations entre les CHSCT des entreprises utilisatrices et ceux des entreprises de travail temporaire est très insuffisante lorsque l'on connaît la carence totale en matière de fonctionnement des CHSCT des entreprises de travail temporaire pour ce qui concerne les travailleurs temporaires eux-mêmes. En tout état de cause, les CHSCT des entreprises utilisatrices sont, à leur égard, pleinement compétents.

Les mesures utiles à cet égard seraient, d'une part, de prévoir une obligation à charge du dirigeant de l'entreprise de travail temporaire : celle de participer aux enquêtes conjointes du CHSCT de l'entreprise utilisatrice en cas d'accident d'un travailleur temporaire ou lié à l'activité d'un travailleur temporaire et, d'autre part, d'imposer à l'employeur utilisateur, mais également aux agences de travail temporaire, de fournir au CHSCT de l'entreprise utilisatrice toutes les informations nécessaires relatives au salarié concerné en cas d'accident.

(19) Proposition 12.

(20) Cass. Soc. pourvoi n° 13-13607. Rappelons ici que le rapport a été rendu au ministre du Travail le 28 février 2014.

(21) Cass. Soc. pourvoi n° 11-22167.

(22) Notons ici que l'assimilation des techniciens aux agents de maîtrise doit être considérée comme fait acquis, même si la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée à cet égard.

(23) En prononçant l'annulation partielle de la circulaire n°93-14 du 18 mars 1993 prise pour l'application du décret du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (Conseil d'État, *UIMM c/ministère du Travail*, 12 juin 1995, pourvoi n° 150584).

IV. Des propositions comportant des effets pervers

A. De nouveaux invités au CHSCT

Alors même que le rapport refuse aux suppléants, dont il demande la création, le droit de siéger « pour ne pas alourdir la charge des entreprises », il préconise, non sans contradiction, que siègent à ses réunions – outre l'employeur, les représentants du personnel, le « responsable du service de sécurité et des conditions de travail » (24) et les trois autorités extérieures que sont les médecins du travail, les techniciens de prévention de la CARSAT et les inspecteurs du travail :

- un collaborateur du président de l'instance (proposition 21) ;
- le salarié « compétent » prévu par l'article L.4644-1 du Code du travail (proposition 14) (25) ;
- des représentants syndicaux là où ils n'existent pas (proposition 13), ce qui est, au demeurant, marginal (26), proposition qui, par construction, ne saurait rencontrer l'opposition de la part du MEDEF ;
- un représentant du comité d'entreprise pour renforcer le lien avec cette instance (proposition 15).

Donner suite à ces propositions aurait comme conséquence de rendre numériquement minoritaires, dans les réunions du CHSCT, sauf ceux à périmètres très larges, les représentants du personnel à cette instance, ce qui est pour le moins paradoxal.

Rappelons ici qu'aux termes de l'article L.4612-8-1 du Code du travail : « *Le CHSCT peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée* ». Sous réserve de quelques aménagements – le terme d'occasionnel pourrait être utilement supprimé et le terme d'entreprise se substituer à celui d'établissement – ces dispositions nous paraissent largement suffisantes : il convient de laisser aux membres du CHSCT (y inclus son président, votant en ce cas) à choisir librement ceux qu'ils souhaitent inviter.

Il conviendrait, à l'inverse, de modifier les dispositions réglementaires relatives aux services sociaux d'entreprise, afin que les « conseiller(e)s du travail » ou assistant(e)s de services sociaux, là où ils existent, puissent participer de plein droit aux réunions du CHSCT. Leur participation aux comités d'hygiène et de sécurité était, en effet, prévue par les textes (27). Lors de leur transformation en CHSCT en 1982, le toilettage des textes a été imparfait et les services sociaux se sont donc trouvés exclus de cette instance ; il importe donc de réparer cette carence ou erreur.

B. La formation des membres du CHSCT

Il est suggéré (proposition 27) « *d'établir au niveau de chaque branche, un référentiel de compétences attendues d'un élu du CHSCT* » et l'argumentaire de détailler d'ores et déjà le programme d'une formation supposée correcte que devrait dispenser les centres de formation agréés. De fait, il s'agit rien de moins que de transformer les élus en techniciens qui tiendraient ainsi bien moins leur légitimité de l'élection que d'une supposée compétence en santé au travail, compétence acquise en cinq jours puisqu'il est exclu de l'allonger : une gageure lorsque l'on connaît la complexité extrême de la matière. Que les représentants du personnel, non seulement au CHSCT, mais également les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel bénéficient en stricte application de la directive européenne 309/91 d'une formation technique est nécessaire ; il n'en demeure pas moins que les membres du CHSCT doivent avoir une parfaite connaissance de leurs prérogatives et de celle de cette instance, ce qui ne saurait s'acquérir en quelques heures seulement. Et si donc nous ne contestons nullement l'intérêt de la maîtrise par les élus de la réglementation en l'hygiène et sécurité, point n'est point besoin de souligner ici ce que recèle une telle proposition qui aurait pour effet si elle était suivie, une neutralisation politique de cette instance.

Sur le même registre de la formation des membres du CHSCT, on ne peut que s'interroger sur la finalité de l'affichage annuel proposé (28) des formations suivies par les membres du CHSCT : s'agit-il de montrer à tous les salariés que l'employeur a satisfait à ses obligations en la matière, qui ne sont pas, au demeurant, à périodicité annuelle, ou que, à l'inverse, les élus se refusent à se former ? Le doute est pour le moins permis.

C. Des élections directes des représentants du personnel au CHSCT

Des élections directes constitueraient « *une exigence démocratique* » d'après le rapporteur. Qui irait donc contester cette proposition, avec une telle introduction formulée comme un slogan ? Une question préliminaire s'impose toutefois : en quoi l'élection directe garantit-elle mieux la démocratie ? La France, avec l'élection directe du chef de l'exécutif (le Président de la République) connaît-elle un régime plus démocratique que, disons, l'Angleterre, l'Allemagne ou la

(24) Article R.4614-2 du Code du travail : ce responsable était d'ailleurs prévu par le décret du 1^{er} août 1941 instituant les comités de sécurité, futurs CHS.

(25) Sur ce salarié v. T. Kapp, « Le mystérieux salarié qui apporte son aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail », Dr. Ouv. 2012, p.253.

(26) Les secteurs non couverts par le CNPF lors de la signature de l'accord national interprofessionnel les instituant, soit le secteur médico-social à but non lucratif, les entreprises de télédiffusion, la SNCF.

(27) Par l'article R.250-6 devenu D. 4642-4 : « *Le conseiller ou la conseillère assistant, de droit, avec voie consultative, à toutes les réunions du comité (d'entreprise) ou des commissions spéciales consacrées, selon leur ordre du jour, à des questions sociales* ».

(28) Proposition 26.

Suisse ? L'élection indirecte des sénateurs est-elle une tache dans le système démocratique français ?

Et sur le seul terrain du droit social interne, il n'y a guère de doute que le ministère du Travail entendra d'une oreille attentive cette proposition, alors même qu'il est en passe de supprimer les élections prud'homales (29).

Nous éviterons, ici, de rentrer dans le piège du débat sur les vertus et effets de l'élection directe, car tel n'est pas le problème. Ce qu'il importe de voir est que ce changement de mode de désignation impliquerait inéluctablement le passage à quatre ans du renouvellement des mandats (30), l'institution de suppléants (31) et, plus largement, le calage sur les élections DP/CE. Ce qui va dans le sens, il faut le souligner ici, de l'intérêt du patronat.

1. Sur le mandat de quatre ans tout d'abord : l'aberration n'est pas, contrairement à ce qu'énonce le rapport, que le mandat des membres du CHSCT soit resté fixé à deux ans, mais bien plutôt dans la durée de quatre ans acceptée naguère par des partenaires sociaux manifestement peu conscients des réalités, parce que leurs représentants, dirigeants et négociateurs sont, si ce n'est issus de la fonction publique, à tout le moins originaires de grandes entreprises où la stabilité de l'emploi est la règle. Maints salariés, jeunes dans leur immense majorité, par honnêteté, se refusent à se présenter aux élections DP/CE, en raison de la durée du mandat, très précisément parce qu'ils n'envisagent pas de rester si longtemps chez leur actuel employeur. À l'inverse, ils sont souvent disposés à siéger au CHSCT, qui leur demande moins d'engagement dans la durée.

Accepter ainsi la logique de l'élection c'est accepter – et il faut le dire – de refermer la représentation du personnel sur le noyau dur des salariés et exclure les plus jeunes et les plus récents dans l'entreprise. Aujourd'hui, l'entrée en « militantisme » dans une entreprise se fait aisément par le CHSCT, très précisément en raison de la fréquence des désignations (32) et de l'absence de toute contrainte d'ancienneté pour être candidat : car il faut rappeler ici qu'un salarié embauché dans une entreprise le jour même d'une élection devra attendre quatre ans pour pouvoir prétendre à un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de délégué syndical (33) ...

2. Sur les suppléants : « Les textes [en vigueur] n'envisagent pas de suppléants, à la différence de ce que

prévoient les textes relatifs aux élus des comités d'entreprise ou aux délégués du personnel (...). Il arrive, par conséquent, notamment dans les CHSCT de petite taille où la délégation est réduite, que l'instance perde toute consistance. Il nous semble alors qu'il serait de bonne politique de prévoir l'élection de suppléants » (34).

L'argument ne manque pas de surprendre. En effet, aujourd'hui, les CHSCT ne peuvent se retrouver exsangues, comme le comité d'entreprise, à la suite du départ de certains de ses membres. Si des élections partielles au sein de cette dernière instance ne doivent être organisées que si elle a perdu la moitié de ses membres titulaires (soit donc, s'il a normalement des suppléants, suite au départ des trois quart des élus !), pour ce qui concerne le CHSCT, chaque départ doit être remplacé suite à une réunion rapide du collège désignatif (35). La déliquescence de cette institution en cours de mandature est donc infiniment plus rare que celle du comité d'entreprise, d'autant que les mandats des représentants au sein de celui-ci sont de quatre ans. Et c'est sans doute l'une des raisons pour laquelle les employeurs sont, et ne peuvent être, que favorables à l'élection directe...

3. Le calage sur la logique des élections professionnelles : sans nul doute ces nouvelles élections directes s'établiraient selon le système en vigueur pour les autres, à deux tours et sur des listes syndicales s'affrontant au premier et s'opposant au second, aux « non syndiqués », réputés, le plus souvent à juste titre, proches de l'employeur. Si, pour ce qui concerne les CHSCT, règne la pratique des scrutins sur listes syndicales dans les grandes entreprises, au sein des autres les candidatures ignorent largement, si ce n'est totalement, ces logiques imposées. Et si les candidats ne manquent jamais pour cette instance, c'est, nous l'avons dit plus haut, pour partie dû au poids récemment acquis de cette instance, au sentiment que c'est un lieu où se prennent des décisions concrètes, pour partie également à la durée des mandats, mais c'est aussi parce que bien des jeunes salariés se refusent à jouer ce jeu, perçu comme stérile, et souhaitent s'engager pour la collectivité des salariés en dehors de toute appartenance, marque ou stigmata syndicale. Il importe que les confédérations, naturellement portées à se compter, à compter leurs adhérents, leurs militants, les voix qui se portent sur elles, sachent ici s'abstraire des logiques institutionnelles autocentrées et se refusent à exclure, par l'acceptation du principe de l'élection, ces jeunes qui seront demain leurs militants.

(29) T. Durand « Elections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie », Dr. Ouv. 2014 p. 322.

(30) Passage qui, au demeurant, fait l'objet de la proposition 9.

(31) Qui fait l'objet de la proposition 11.

(32) Cf. *infra*.

(33) Et même 4 ans 5 mois et 29 jours s'il est rentré 5 mois et 29 jours avant les élections : ce qui est scandaleux dans certains secteurs d'activité, tels le commerce de détail alimentaire ou les centres d'appels, où le turn-over annuel est de l'ordre de 50 %.

(34) P. 70 ; cf. *supra*, n. 1.

(35) Dans le délai d'un mois (articles R. 4613-5, 1^{er} alinéa, et R. 4613-6 du Code du travail).

V. Quelques pistes...

Le but n'était pas ici d'analyser chacune des propositions du rapport, il y aurait fallu assurément plus de pages encore que celui-ci n'en compte. Notre objectif était d'en souligner les dangers et de dévoiler les reculs qu'il recèle. Mais sans doute une phrase extraite témoigne de sa tonalité : évoquant la question des CHSCT dans les très petites entreprises, le Professeur Pierre-Yves Verkindt écrit : « *Dans les entreprises de petite ou très petite taille, l'absence de représentation du personnel constitue, sur le plan de la protection de la santé, un handicap certain, d'autant que les employeurs eux-mêmes, vivant dans la contrainte et l'insécurité économiques permanentes, manquent d'aides pour assumer leurs responsabilités en matière économique* » (36). Cette conception d'un CHSCT instrumentalisé au profit des employeurs n'est pas la nôtre ; les représentants des salariés ne peuvent être réduits à une fonction d'auxiliaires des directions d'entreprise.

Le but n'est pas ici davantage d'esquisser ce que pourrait être une réforme des textes, à supposer qu'elle s'impose, quelques pistes, en passant, ont été ouvertes plus haut. Nous voudrions juste avancer quelques idées.

– Sur le champ de compétence du CHSCT : le texte inaugural du Code du travail énonce que : « *Le CHSCT a pour mission : 1° de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition...* ».

Il serait souhaitable que ce texte comporte la restriction suivante, identique à celle du champ d'intervention des médecins du travail, « *de contribuer à la protection (...) des travailleurs au travail* ». Trop souvent, en effet, les représentants du personnel au CHSCT sont induits par les employeurs, parfois malheureusement avec le soutien des médecins du travail, à aborder des thèmes tels que le tabagisme, l'alcoolisme, voire l'hygiène alimentaire, qui relèvent *a priori* (sauf pour ce qui concerne les comportements dans les entreprises – mais les règlements intérieurs sont là pour traiter de ces questions) du comité d'entreprise s'il le souhaite, dans le cadre des activités sociales et culturelles qu'il gère.

Sur le champ de compétences toujours, ce texte devrait être modifié pour inclure, outre les salariés simplement « *mis à disposition* », nous l'avons vu plus haut, les salariés des entreprises intervenantes extérieures travaillant dans l'enceinte de l'entreprise.

– Sur le support des consultations : si l'employeur doit consulter le CHSCT pour tout projet ayant une incidence sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, aucune disposition ne lui impose de présenter à ses représentants du personnel une « étude d'impact » relative à ces projets, et seules le font les plus grandes entreprises : dans l'immense majorité des cas, ce sont les mêmes documents qui sont présentés au CHSCT et au comité d'entreprise. La Cour de cassation, dans une récente décision (37) condamnant la pratique trop courante des présentations sous forme de « power-point », limitées ainsi à des slogans, esquisse une véritable obligation dans ce sens. Il conviendrait, toutefois, qu'allant au-delà d'une simple prise en compte de la jurisprudence, le législateur intervienne afin d'imposer ces analyses d'impact.

– Sur les pouvoirs décisionnels du CHSCT : à la Libération, un arrêté fixait les « *conditions dans lesquels les douches doivent être mises à disposition de personnel effectuant des travaux insalubres et salissants* » (38). La liste des travaux insalubres et salissants est bien connue. Ce qui l'est bien moins, c'est que cet arrêté confiait aux comités d'hygiène et de sécurité un véritable pouvoir décisionnel quant aux conditions d'emploi des salariés : « *Dans chaque entreprise, la liste des salariés intéressés (...) sera établie par le comité d'hygiène et de sécurité* ». Sans doute effrayé par cette audace (39), le législateur ne réitérera jamais une telle dévolution de pouvoir sur les conditions de travail des salariés, ni à cette instance, ni à aucune autre : on ne peut ici que le regretter et rappeler que d'aucuns appellent de leurs vœux un droit de veto du CHSCT sur les projets ayant des incidences graves sur la santé des travailleurs. En tout état de cause un débat doit se tenir sur des pouvoirs autres que formels à conférer à cette instance.

– Sur les obligations de consultation : à notre sens, à côté de son rôle de prévention, le CHSCT doit pouvoir assumer pleinement sa fonction en matière de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment suite à un accident du travail ; cette mission est, au demeurant, soulignée par l'article L.4612-10, aux termes desquels le comité « *est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de*

(36) P. 49 du rapport (souligné par nous).

(37) Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°12-21747.

(38) Arrêté du 23 juillet 1947.

(39) Notons ici que cet arrêté précédait de quelques jours la parution du décret créant les CHS !

travail ». Ce texte offre deux lectures possibles : soit la consultation ne s'impose que pour ce qui concerne les mesures collectives ou générales en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi, soit elle s'impose dès lors qu'une situation individuelle pose problème et est susceptible de déboucher sur un licenciement pour inaptitude. Si l'article correspondant (40), pour ce qui concerne la consultation du comité d'entreprise, doit recevoir la première lecture, compte tenu de la compétence de cette institution, limitée, sauf texte particulier, aux mesures générales, pour ce qui concerne le CHSCT, qui a vocation à se pencher indifféremment sur les questions individuelles autant que collectives, la seconde lecture devrait naturellement s'imposer. Or tel n'est malheureusement pas la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation, réaffirmée encore il y a peu (41). Une modification législative dès lors s'impose afin de rendre obligatoire la consultation de cette instance avant tout licenciement pour inaptitude et même toute modification du contrat de travail en matière d'aptitude réduite.

- Sur des instances centrales : faut-il instituer des CHSCT centraux, au même titre que la loi, naguère, a créé des comités centraux d'entreprise ? La réponse du Professeur Pierre-Yves Verkindt est sans appel : en aucun cas par la loi (42). L'argument avancé ici est que les CHSCT sont et doivent rester une instance « de proximité », seule à ce titre capable de penser le travail réel, et qu'une instance centrale (créée par la loi) serait nécessairement coupée de la réalité.

Curieusement, une telle initiative devrait, selon lui, être encouragée si elle est instituée par les partenaires sociaux : comme si, par la vertu d'une signature en bas d'un accord collectif, pouvait être exorcisée une malédiction qu'assurerait et garantirait la loi (43).

De tels arguments ne convainquent pas, loin de là. Pour notre part, nous avons estimé longtemps que la coordination des CHSCT existant au sein d'une même entreprise a vocation à être assumée, selon les cas, par les comités d'établissements, le comité d'entreprise unique ou par le comité central d'entreprise, directement ou par le biais de commissions qu'il leur appartient de créer, compte tenu des compétences accordées à ceux-ci par les articles L. 2323-27 et L. 2327-2 du Code du travail. Toutefois, la création des « instances de coordination des CHSCT » par la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 nous conduit à souhaiter la

création de comités centraux afin que ces commissions provisoires, créées dans l'intérêt principal, si ce n'est exclusif, des employeurs, n'apparaissent bien vite que comme une phase transitoire dans l'évolution du droit du travail.

- Sur l'extension de compétence aux questions environnementales – vers des CHSCT-E : cette question a été largement débattue, notamment suite au « Grenelle de l'environnement », et le lecteur du rapport ne peut qu'être surpris que le sujet n'ait pas été abordé. On est assurément fondé à être réticent quant à l'extension à un autre champ des compétences d'une institution spécialisée, toujours susceptible d'affaiblir la pertinence et la qualité de ses interventions, voire de la rendre inaudible. Cela est vrai, par exemple, pour ce qui concerne l'extension, identique, du champ du Conseil Économique et Social, devenu donc Conseil Économique, Social et Environnemental. Il n'en demeure pas moins que ce champ est contigu au champ de la santé au travail et que l'ouverture des domaines de compétence du CHSCT dans cette direction est, d'ores et déjà, largement entamée : cinq articles du Code de l'environnement, issus d'une ordonnance et de trois décrets publiés au cours des quatre dernières années, prévoient une information ou une consultation de cette instance dans cette matière. De manière plus claire encore, la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 (44) instituant un droit d'alerte environnemental a dévolu un rôle clef au CHSCT en la matière, calqué sur le danger grave et imminent, à la différence près que l'instance administrative d'appel est non pas, bien entendu, l'inspecteur du travail, mais le préfet.

Dans ce sens, l'évolution du rôle des CHSCT vers une prise en compte et une prise en charge des questions environnementales nous semble inéluctable. Le débat qui doit avoir lieu est de déterminer si elle doit s'accomplir progressivement, au fil des textes lui rajoutant des fragments de compétences, ou, plus radicalement, par la voie législative lui donnant pleine compétence sur ce domaine ainsi placé au même rang que la protection de la santé des salariés au travail.

On voit ainsi, au-delà de notre propre position, que des débats doivent avoir lieu, voire des négociations engagées, sur le devenir des CHSCT pour accompagner leur évolution. Le moins que l'on puisse dire est que le rapport du professeur Pierre-Yves Verkindt est bien loin d'y inciter, ouvrant bien plutôt la voie à d'inquiétantes régressions.

Jacques Déchoz

(40) Article L. 2323-30.

(41) Cass. Soc., 9 octobre 2013, n° 12-20690.

(42) « Créer de la sorte un « super » CHSCT par la loi, ne me paraît pas être pertinent, car manquerait alors à l'instance la proximité qui fait sa force » (p. 58).

(43) Cf. proposition 5.

(44) Loi relative à l'indépendance en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.