

émergences

formation • conseil • expertises

FORMATIONS

EXPERTISES

santé/travail
et économiques

ÉTUDES - CONSEIL



Le CHSCT dans la fonction publique hospitalière

L'essentiel du mandat



Bien que la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit, lors du prochain renouvellement, la création d'une instance unique en 2022, en fusionnant les CTE et les CHSCT, aujourd'hui les CHSCT existent toujours et doivent jouer pleinement leur rôle au sein des établissements de la fonction publique hospitalière.

Le CHSCT est la seule instance compétente en matière de conditions de travail dont le rôle est incontournable dans la prévention, l'amélioration des conditions de travail et la préservation de la santé physique et mentale des personnels.

Parce que les directions s'opposent souvent aux points de vue des représentants du personnel en contestant notamment leurs prérogatives en matière de consultation de l'instance, **ce guide a pour objet d'alerter le CHSCT sur des points de vigilance afin de rendre possible la mise en place d'actions concrètes au bénéfice des agents.**



Il est essentiel de bien faire la distinction entre les compétences du **CHSCT** et celles du **CTE**, de veiller à une bonne articulation de ces deux instances pour débattre de questions de santé et de sécurité au travail dans l'instance adéquate, et savoir quand, comment et pourquoi saisir l'une ou l'autre.



Aspect législatif du CHSCT

La Loi 82-1097 du 23 décembre 1982, dite Loi AUROUX, a permis la transformation du Comité Hygiène Sécurité (CHS) et la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) des comités d'entreprises en CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'installation, le fonctionnement et les missions du CHSCT sont définis par plusieurs articles du code du travail et décrets.

Principales références juridiques

Articles L4611-1 à L4614-15 du Code du Travail - Partie législative

Articles R4612-1 à R4615-21 du Code du Travail - Partie réglementaire

Décret 85-946 du 16 août 1985 modifiant le code du travail et relatif aux CHSCT dans les établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique et dans les syndicats interhospitaliers.

Décret 2012-285 du 29 février 2012 relatif à la répartition des sièges des représentants des personnels non médicaux au CHSCT dans la fonction publique hospitalière.

Personnalité morale et juridique du CHSCT

L'article L4612-1 du Code du travail indique que CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est doté dans ce but d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge. Il dispose donc des attributs d'une personne morale, civile et juridique

Arrêts de la cour de cassation du 17/04/1991 (décision N°89-17993, N°89-43767, N°89-43770)

Cette personnalité civile et morale du CHSCT lui donne, par l'intermédiaire d'un de ses représentants mandatés, la capacité juridique pour défendre les intérêts du CHSCT.

Le CHSCT ne dispose pas de budget propre pour assurer le paiement des frais de procédure des actions judiciaires et des honoraires d'avocat. Cependant lorsque l'action judiciaire engagée par le CHSCT n'est pas étrangère à sa mission, les frais de procédure et les honoraires d'avocat exposés par le CHSCT sont pris en charge par l'employeur (ex frais de procédure lors d'une contestation de recours à une expertise pour projet important ou risque grave).

Arrêt de la de la cour de cassation du 2/12/2009 (décision N°08-18409)



L'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur

Les obligations des employeurs sont définies par **les articles L4121-1 à 5 du Code du travail** qui indiquent que :

" L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)".

Depuis 2002, la Cour de cassation a indiqué dans plusieurs arrêts statuant sur les conséquences de l'amiante sur la santé des salariés que cette obligation générale de sécurité était en réalité une obligation de sécurité et de résultat.

Arrêt de la cour de cassation, chambre sociale du 28/02/2002 (décision N° 00-10051)

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail.

Arrêt de la cour de cassation du 11 avril 2002 (décision N°00-16535)



Les documents transmis au CHSCT

Les membres du CHSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des registres et documents obligatoires en santé et sécurité au travail.

L'article L4614-9 du Code du travail indique que le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.

L'article R4614-5 du Code du travail prévoit que les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur.





LE FONCTIONNEMENT – LES MISSIONS

Généralités

Le CHSCT est présidé par le directeur de l'établissement ou son représentant. Celui-ci ne prend part au vote que sur les modalités de fonctionnement de cette instance définies au règlement intérieur de l'instance (durée des séances plénières, jour de réunion, enregistrement des débats,...). Lorsqu'il consulte pour avis la délégation du personnel sur un sujet inscrit à l'ordre du jour il ne prend pas part au vote.

Le CHSCT est composé de membres délibérants représentant le personnel non médical désignés par les organisations syndicales suite aux résultats des élections professionnelles, aux CTE et un représentant des médecins désigné par la CME.

Délégation et membres consultatifs

La nombre de représentant de la délégation du personnel au CHSCT dépend de l'effectif de l'établissement :

Nombre de salariés	Nombre de représentants
De 50 à 199 salariés	3
De 200 à 499 salariés	4
De 500 à 1499 salariés	6
Plus de 1500 salariés	9

Le CHSCT est aussi composé de membres siégeant à titre consultatifs et qui ne prennent pas part aux votes durant les séances : médecin de travail, responsable des services économiques, ingénieur ou technicien chargé de l'entretien des installations... (**article R4615-12 du Code du travail**).

L'inspecteur du travail doit légalement être informé de l'ordre du jour et des procès-verbaux des séances, il peut assister aux débats.

Rôle et missions du CHSCT

La mission principale du CHSCT est de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés (**article L4612-1 du Code du Travail**).

- ➡ **Contribuer à l'amélioration des conditions de travail**, notamment pour les femmes enceintes;
- ➡ **Veiller à l'observation** des dispositions légales et réglementaires;
- ➡ **Analyser et conduire les enquêtes** relatives aux risques professionnels;
- ➡ **Donner un avis** sur les travaux, l'aménagement des postes de travail, la mise en place de projets, le rapport annuel et le bilan annuel de prévention, le bilan social.

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre et le nombre de visite du CHSCT est au moins égal à celui des réunions.

Toute tentative portant atteinte aux missions, au fonctionnement, à la composition ou au renouvellement du CHSCT pourra relever du délit d'entrave.

Danger grave et imminent / Droit d'alerte

Les membres du CHSCT peuvent déposer un droit d'alerte quand un danger grave et imminent est constaté pour les agents. Le membre du CHSCT doit consigner cet avis sur un registre spécial et qui doit être accessible à tout moment.



Suite à un dépôt d'un droit d'alerte, s'il y a divergence sur la notion de danger, le directeur dispose de 24 h pour convoquer un CHSCT extraordinaire.



Les expertises santé/travail

La possibilité de recourir à des expertises pour le CHSCT dans la Fonction Publique Hospitalière est possible dans 2 cas seulement :

le risque grave et le projet important

Expertise en cas de risque grave

Article L4614-12 du Code du travail : « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : *« Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. »*

Qu'est-ce qu'un risque grave ?

Les textes font explicitement référence à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Ainsi, le cas d'un accident du travail grave voire mortel est le plus évident et prête difficilement à contestation tout comme celui d'une augmentation des maladies professionnelles. Encore faut-il qu'elles soient rendues visibles par exemple dans le rapport de la médecine du travail ou bien les données RH.

Le risque grave pour la santé et la sécurité des travailleurs peut aussi être constaté à la suite d'une inspection des lieux de travail, d'un droit de retrait (individuel) et/ou d'alerte (collectif) en présence d'un danger grave et imminent (DGI), d'un taux absentéisme maladie important, d'incidents récurrents, de situation de harcèlement, d'accident grave ou mortel..

Il peut s'agir de risques physiques pouvant affecter la santé des personnels (bruits excessifs, poussières irritantes, rayonnements...) comme de risque pour la santé mentale et psychologique des travailleurs (RPS).

La jurisprudence constante de ces dernières années insiste sur le **caractère identifié et actuel du risque**. Autrement dit, un risque potentiel n'ouvre pas droit à l'expertise. Concrètement, cela signifie qu'à l'appui d'une décision de recours à l'expertise, les représentants du personnel doivent apporter des éléments de preuve à travers par exemple des enquêtes du CHSCT dans le ou les services concernés, des droits d'alerte dans le cadre des DGI, des extraits de PV de CHSCT, des rapports, courriers ou interventions en CHSCT de la médecine du travail, des témoignages de salariés ou bien encore les carences du plan de prévention ou du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) dénoncés et rendus visibles dans les PV de CHSCT.

Le recueil de données internes à l'entreprise (à demander à l'employeur lors des réunions de CHSCT précédant le vote de l'expertise) concernant le périmètre de l'expertise (toute l'entreprise ou un service en particulier) montrant une évolution négative de l'absentéisme maladie ou bien un fort accroissement du nombre de démissions, de ruptures conventionnelles ou de licenciement pour faute (pour les contractuels), peut également être utile dans la démonstration de la preuve. Tous ces éléments sont à réunir avant le vote de l'expertise et seront transmis à l'avocat du CHSCT dans le cadre d'une contestation de recours à une expertise risque grave par la Direction.



Une expertise risque grave se construit dans le temps en accumulant les éléments de preuve afin de diminuer les risques de contestation ou qu'un juge annule le recours à l'expertise en donnant raison à la direction de contester le caractère grave.

Contactez-nous avant la réunion !

01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

Le CHSCT désigne le cabinet d'expertise, les frais de l'expertise sont supportés à 100% par la Direction.

Expertise en cas de projet important

Article L4614-12 du Code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : « *En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article L. 4612-8-1 du Code du Travail* ».

Le CHSCT doit être consulté AVANT la mise en place d'un projet car la consultation n'a de sens que si le projet reste amendable et ne place pas le comité devant le fait accompli.

Qu'est-ce qu'un projet important ?

Article L4612-8-1 du Code du Travail : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il s'agit de changements significatifs susceptibles d'avoir des effets sur la santé, la sécurité, et plus largement, les conditions de travail des travailleurs concernés. Le nombre de travailleurs concernés a également son importance même s'il ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

Par exemple, cela peut être un projet de déménagement et/ou de réaménagement des espaces de travail, une réorganisation des rythmes de travail et/ou des horaires de travail, des postes de travail, l'introduction de méthode d'organisation (Lean management, Kaizen...) de nouvelles applications informatiques, une nouvelle organisation créant des situations de risque (travail isolé, travail de nuit), une fusion de services, un nouveau système d'évaluation etc.



Le recours à une expertise pour analyser les impacts du projet ne peut se faire que lors de **la réunion d'information sur le projet**. Une délibération doit être rédigée.

Contactez-nous avant la réunion !

01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

Le CHSCT désigne le cabinet d'expertise, les frais de l'expertise sont supportés à 100% par la Direction.

Le choix de l'expert : marché public ou pas ?

Dans la FPH, les juges ont considéré que les CHSCT des établissements hospitaliers soumis au Code du Travail n'étaient pas tenu de respecter l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux marchés publics.

Seuls les mandats titulaires au CHSCT choisissent et désignent le cabinet d'expertise, le président ne vote pas.

Arrêt de la Cour de cassation du 28/03/2018. Cass.soc.28 mars 2018, n°16-29106



Les frais d'expertise

Dans la fonction publique hospitalière les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Article L4614-13-1 : L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.

Les frais de justice éventuels en cas de contestation de l'employeur sont également à la charge de ce dernier. Toutefois les juges disposent d'un total pouvoir souverain d'appréciation pour évaluer les sommes mises à la charge de l'employeur. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi d'un CHSCT qui avait vu ses dépenses d'avocats limitées par les juges, rappelant qu'en cas de contestation, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur en application de **l'article L. 4614-13 du Code du travail**, au regard des diligences accomplies. »

[Cass. soc., 22 février 2017, n° 15-10548](#) .

Cette jurisprudence vient d'être réaffirmée dans une décision du 21 juin 2017 [Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-27506](#).



L'utilité du recours à l'expert pour les CHSCT

Le droit au recours à l'expertise a été conquis dans une logique de contre-expertise afin que des situations comme celle de l'amiante où seuls les experts pro-patronaux avaient voix au chapitre cessent. Depuis des décennies, nous assistons à la généralisation de la mise en place d'un modèle d'organisation du travail centré sur l'individualisation du rapport au travail, de management par objectifs et indicateurs, l'évaluation du comportement et non du travail réalisé, qui se traduit par une dégradation de la santé au travail. Le développement du mal-être, de la souffrance psychique et de l'isolement des travailleurs viennent aggraver les risques professionnels et les conditions de travail. Ce modèle génère des restructurations permanentes, des projets de réorganisations incessants, l'introduction de

méthodes d'organisations qui heurtent frontalement les salariés dans leur travail. Les

CHSCT ont donc plus que jamais un rôle important. Les situations se multiplient où le recours à l'expert peut s'avérer nécessaire pour comprendre ce qui est à l'œuvre et construire des actions de résistance et de transformation.

Il ne s'agit pas simplement de faire payer l'employeur pour illustrer un rapport de force imaginaire. Il ne s'agit pas non plus de sous-traiter une difficulté à laquelle le CHSCT est confronté. Le recours à l'expertise doit être pensé comme un élément dans la construction de rapports de force afin de faire reculer un employeur sur la mise en place d'un projet qui dégraderait les conditions de travail des agents ou bien d'une situation de travail très dégradée qui engendrerait un risque pour la santé mentale, physique et psychique des agents.

A travers ces consultants, l'association Emergences agréée depuis 30 ans, apporte une capacité d'analyse avec des outils conceptuels développés par des disciplines scientifiques (sociologie et psychologie du travail, ergonomie ...) et des méthodologies d'investigations centrée sur l'activité du travail. Notre cabinet réinterroge l'organisation du travail en lien avec les conditions de travail à partir de l'analyse des situations réelles de travail et de connaissance concrète du travail des agents.

Ainsi, l'intérêt d'une intervention externe doit résider dans la co-construction d'un diagnostic, dans la formalisation d'une analyse de la situation à risque ou du projet important, dans l'élaboration de pistes d'amélioration et de transformation allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail, de la santé au travail des agents.



L'avis doit être travaillé et rédigé !

L'avis argumenté du CHSCT et le vote de mesures de prévention auxquelles l'employeur doit répondre de manière motivée constituent un levier supplémentaire pour améliorer les conditions de travail des agents mais également leur santé et leur sécurité.



LA FORMATION

Ce guide reprend l'essentiel du mandat d'élu au CHSCT.

Rien ne remplace la formation générale agréée qui, dans un contexte « inhospitalier » de réformes pour la santé, des moyens sans cesse en baisse et des conditions de travail dégradées... peut seule apporter aux élus les connaissances indispensables pour défendre les droits des agents en terme de sécurité, santé et conditions de travail.

Emergences forme les élus du CHSCT Hospitalier et du CTE (formation agréées) depuis de nombreuses années.

Pour rappel :

- ➔ Élus du CHSCT ou du CTE vous bénéficiez d'une formation de 5 jours et après 4 ans de mandat (fractionnés ou non) d'une formation de renouvellement
- ➔ Votre rémunération, le coût de la formation et les frais de déplacement sont pris en charge par votre employeur
- ➔ Le temps de formation est considéré comme du temps de travail

Ne perdez pas vos droits, inscrivez-vous en formation.



Information, conseil formations
01 55 82 17 30 – info@emergences.fr
www.emergences.fr



ACCUEIL – CONSEIL

01 55 82 17 30

Info@emergences.fr

Siège : 261 rue de Paris 93100 Montreuil

www.emergences.fr

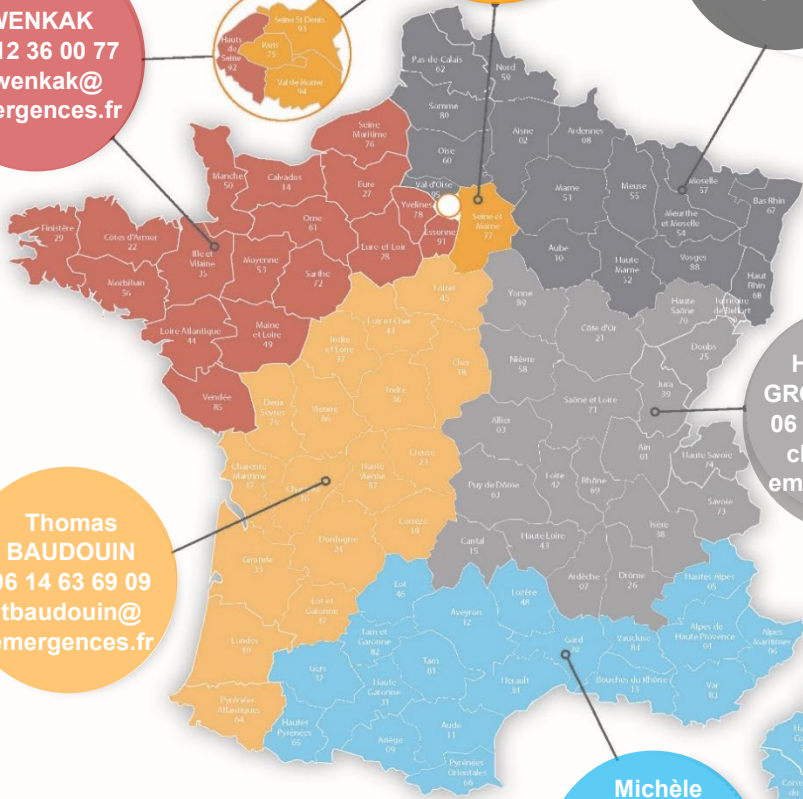
Départements & Régions d'outre-mer

Guadeloupe, Guyane française, Martinique, Mayotte, Réunion

Pascale GABAY
06 09 18 97 06
pgabay@emergences.fr

Christian HOUPIN
06 12 76 06 71
choupin@emergences.fr

Babette WENKAK
06 12 36 00 77
bwenkak@emergences.fr



Cyril HAULAND GRONNEBERG
06 11 47 64 40
chauland@emergences.fr

Thomas BAUDOIN
06 14 63 69 09
tbaudouin@emergences.fr

Michèle TOCHOU
06 20 14 33 32
mtochou@emergences.fr