

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

1)ROLE DU CHSCT

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et, en particulier, les femmes enceintes ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

2) MOYENS DU CHSCT

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;

- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT. L'employeur doit également porter à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, qui lui sont communiqués par le service de santé au travail.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à un expert agréé :

1° lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° 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 du code du travail, c'est-à-dire, 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.

Le CHSCT peut également avoir recours :

- à l'expert intervenant auprès du comité d'entreprise à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ;
- à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, soit en cas de demande d'autorisation d'exploitation

d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée.

Dans le premier cas, l'expert, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation, doit remettre son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique et le présenter en réunion du comité avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier ; dans le second cas, l'expert doit présenter son rapport au comité dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine.

LA PROCEDURE

DROIT D'ALERTE

Le CHSCT peut être à l'origine d'une procédure d'alerte.

En effet, si un membre du CHSCT constate par lui-même (ou par l'intermédiaire d'un salarié du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait) l'existence d'un danger grave et imminent, il doit en aviser immédiatement l'employeur.

Ce sont les articles L. 4131-2, L.4132-2 et L.4132-3 qui fixent, avec les articles D.4132-1 et D.4132-2, la procédure précise à mettre en œuvre.

Le danger grave et imminent = attention il faut les deux

L'appréciation de la gravité

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes ; au-delà d'un simple inconfort.

Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

La Cour de cassation a ainsi admis le retrait d'une salariée non mandatée dont le poste ne comportait pas de siège aménagé, ni de repose-pied, sans examiner si le poste constituait réellement un danger, considérant que la déformation physique représentait un risque suffisamment grave.

En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un salarié ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux.

En effet, le salarié est supposé avoir accepté, lors de la signature de son contrat de travail, la dangerosité qui fait partie des conditions normales et habituelles de son activité. Par exemple, un convoyeur de fonds ne peut pas légitimement se retirer s'il n'existe pas de menace particulière d'agression et que l'employeur n'a violé aucune mesure légale de sécurité.

Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une Invalidité Partielle Permanente supérieure à 10 %.

De plus, le harcèlement moral subi par une victime peut provoquer ou aggraver un accident du travail ou une maladie professionnelle (dépression, suicide, etc.). La victime a lors tout intérêt à faire reconnaître le caractère professionnel de cet accident ou maladie pour obtenir une réparation supérieure au régime d'assurance maladie.

L'appréciation de l'imminence

Cette même circulaire indique qu'est « imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». Il faut entendre que l'accident ou la maladie peuvent se produire d'un instant à l'autre. Nous ne pouvons pas fixer le moment exact où le danger va se matérialiser, mais sa survenue est certaine.

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai

. Il convient de souligner que cette notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

En définitive, la gravité et l'imminence d'un danger relèvent d'une appréciation souveraine du juge ; appréciation au cas par cas et motivée.

Le rôle du CHSCT

Un seul membre du CHSCT suffit à déclencher la procédure d'alerte.

1) Il doit aviser immédiatement l'employeur ou son représentant de la situation de danger grave et imminent

2) il doit émettre un avis qui doit être consigné par l'employeur sur un registre spécial de consignation des dangers graves et imminents dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT.

Registre tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT

Ce registre comporte ainsi le signalement du danger daté et signé mais aussi l'indication du ou des postes concernés, la nature du danger, sa cause et les noms des salariés exposés : **articles L4131-2, L4132-1 A 4 ET L4526-1 (ancien article C. trav., L231-9).**

3) L'employeur ou son représentant doit alors immédiatement procéder à une enquête avec le membre du CHSCT ayant signalé le danger.

4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi) ;

5) En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, une réunion d'urgence doit être organisée au plus tard dans les vingt-quatre heures.

L'employeur doit informer en urgence l'inspecteur du travail et l'agent de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie de la tenue de cette réunion afin que ces derniers puissent y assister. Cette réunion va permettre un examen collégial de la situation et aboutir à une délibération sur les mesures à adopter.

Si la majorité des représentants du personnel approuve les mesures envisagées, la procédure d'alerte s'arrête.

6) En revanche, si les mesures ne sont pas approuvées à la majorité, l'inspecteur du travail doit obligatoirement être appelé. Ce dernier peut alors:

- soit intervenir de manière amiable;

- soit saisir le directeur départemental du travail et de l'emploi pour une mise en demeure de l'employeur;

- soit saisir le juge des référés.

En raison du danger grave et imminent, l'inspecteur du travail peut également décider de dresser un procès verbal sans mise en demeure : **article L4721-5 (ancien article C. trav., art. L 231-4, al. 2 et alinéa 3)**

7) l'article L.4131-4 fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

En fait deux procédures sont possibles :

La première concerne le salarié, c'est le droit d'alerte (il informe l'employeur et le CHSCT) et le droit de se retirer d'une situation dangereuse. article L.4131-1

La deuxième concerne spécifiquement l'attitude que doit avoir le représentant du personnel au CHSCT face à une situation de danger grave.

PETIT RAJOUT SUR LES ACTEURS DE LA PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL qui a mon sens fait parti du pme

Qui sont les acteurs de prévention dans l'entreprise ?

L'employeur

La loi du 17 janvier 2002 prévoit que le contrat de travail est exécuté de bonne foi. L'employeur est donc tenu de tout mettre en œuvre pour que le contrat s'exécute de bonne foi et doit donc prévenir ou faire cesser des actes de harcèlement moral. A défaut, sa responsabilité peut être engagée.

Par ailleurs, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention en matière d'hygiène et de sécurité. Il doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

La loi du 17 janvier 2002 a étendu cette obligation en matière de sécurité et de protection à la santé "physique et mentale" des travailleurs. L'employeur doit donc tout mettre en œuvre pour prévenir le harcèlement moral ou pour y mettre fin. Cependant, la loi ne donne aucune indication sur la nature de ces actions de prévention.

Enfin, la loi du 17 janvier 2002 impose à l'employeur de modifier le règlement intérieur afin d'y insérer une disposition relative à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral et ce, en plus des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et à l'abus d'autorité en matière sexuelle.

· Les délégués du personnel

Depuis la loi du 17 janvier 2002, la procédure d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles est étendue aux cas d'atteinte à la " santé physique et mentale" des salariés. Le délégué du personnel peut donc utiliser son droit d'alerte en présence d'une situation de harcèlement moral.

En pratique, le délégué du personnel qui constate l'existence d'une atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, peut en saisir immédiatement l'employeur qui est alors tenu de procéder à une enquête et de remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte ou à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié (ou le délégué du personnel, si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas) peut saisir le conseil des prud'hommes en référé.

· Le CHSCT

Le rôle du CHSCT en matière de prévention du harcèlement moral est primordial.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il doit également veiller à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Toutefois, depuis la loi du 17 janvier 2002, les attributions du CHSCT en matière de protection de la santé des travailleurs ont été étendues à la santé " physique et mentale " du salarié.

· Le médecin du travail

La loi du 17 janvier 2002 a considérablement renforcé le pouvoir du médecin du travail. Désormais, celui-ci a la possibilité de proposer des **mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste justifiées par l'état de santé "physique et mentale" des salariés.**

Quelles actions la victime peut-elle tenter ?

Engager une procédure de médiation

La loi du 17 janvier 2002 a institué une procédure de médiation externe à l'entreprise tant en matière de harcèlement moral que sexuel. Toutefois,

cette procédure de médiation demeure facultative. En effet, le salarié victime de harcèlement moral peut agir directement devant les tribunaux.

Attention ! Depuis la loi Fillon du 3 janvier 2003, la procédure de médiation peut être également mise en œuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.