

# La question du DRH

## Le CHSCT : un contre pouvoir différent

*Comme évoqué dans notre dernière news (juin 2011), deux arrêts récents de la Cour de Cassation visent à recadrer les conditions de « risque grave constaté » ou de « projet important », ayant une incidence sur la santé sécurité, dans lesquels le CHSCT est légitime à demander une expertise. Pourquoi ce recadrage ?*

Parce que ces dernières années, certains CHSCT sont allés trop loin dans l'utilisation de ce droit, générant à l'occasion des dépenses importantes sur des demandes d'expertises dont beaucoup s'avèrent effectivement excessives. Elles le sont chaque fois que la motivation est davantage de contraindre l'employeur à temporiser sur ses projets que de prévenir une réelle problématique santé sécurité.

Dans beaucoup d'entreprises, les demandes d'expertises, ou souvent leur simple menace (c'est à l'employeur d'en contester le bien fondé devant le juge), sont ainsi devenues le moyen pour le CHSCT de dépasser son seul rôle de conseil et de préconisation, apanage de toute instance d'information/consultation, pour s'ériger en contre pouvoir doté d'une réelle capacité de contraindre l'employeur.

Or, toute l'entreprise gagne à ce que les relations entre CHSCT et employeur ne se jouent pas autour d'un contre pouvoir visant à forcer ou empêcher la décision mais davantage à imposer un partenariat dont l'employeur ne reconnaîtrait pas la légitimité.

### **SANTE ET SECURITE SONT UNE OBLIGATION DE RESULTAT**

Pourquoi ? Parce que la santé et donc la sécurité n'ont pas de prix et que la santé des salariés ne fait pas partie des intérêts de la collectivité de travail que l'employeur a le droit d'arbitrer avec ses propres intérêts : le droit est très clair la-dessus, avec notamment depuis 2002 et la jurisprudence amiante, une obligation de résultat en la matière.

Cette obligation de résultat, assortie de risques civils et pénaux, est une raison suffisante pour l'employeur, si le seul souci de son prochain n'y suffisait pas, pour qu'il n'ait pas envie de négocier la santé sécurité et qu'il y mette tous les moyens nécessaires.

Mais ce n'est pas pour ça qu'il remplit parfaitement et toujours cette mission, surtout quand la pression du marché, des clients, des délais, lui demandent de faire toujours plus vite et toujours à moindre coût.

## **LE CHSCT N'EST PAS UNE IRP COMME LES AUTRES**

Le CHSCT peut alors devenir son meilleur allié pour identifier les risques, l'alerter, si nécessaire alerter l'environnement (inspection du travail, juge) mais aussi et d'abord être un relais pédagogique auprès des équipes, sur les bons comportements et pour commencer le respect des consignes.

Cela suppose qu'il ait bien compris son travail et son rôle, différent de celui des autres instances de représentation du personnel (Délégués du personnel, Comité d'entreprise ou d'établissement, organisations syndicales), qui sont bien, elles, avant tout des contre pouvoirs. Leur mission est que les intérêts des salariés qui s'opposent à ceux de l'employeur soient pris en compte : ce sont la revendication et la négociation sur le partage de la valeur ajoutée, ce sont les réclamations sur de meilleures conditions de travail, c'est la volonté d'infléchir des décisions dans le sens de l'intérêt des collaborateurs.

Mais la politique santé sécurité est hors de ces sujets parce que ses objectifs ne sont pas négociables, ne font pas partie des arbitrages possibles en faveur de l'intérêt de quiconque et que le seul souci de tous les acteurs doit être d'en optimiser les résultats. C'est pour ça que c'est dans le champ du partenariat que le CHSCT peut le mieux faire valoir sa valeur ajoutée, sous réserve que lui-même s'inscrive dans cette posture.

En effet, si la multiplication des demandes d'expertise est parfois le reflet d'une difficulté du CHSCT à se faire entendre, elle est aussi souvent le reflet de sa difficulté à se mettre au travail : la démarche de contribution à ce que l'employeur peut faire est plus exigeante que celle, plus confortable, d'en rester à dénoncer de ce qu'il a fait ou pas fait. Mais elle est moins utile à l'entreprise, aux salariés et à la santé sécurité de tous.

Comment font les entreprises qui parviennent au meilleur équilibre ? Elles reconnaissent et associent le CHSCT à la politique de prévention, mais avec la formation et les moyens adéquats, pour en faire un véritable partenaire plutôt que chercher à minimiser son influence et finalement le tenter d'exister sur le terrain judiciaire.

***Yves Pinaud***