



FO Énergie et Mines – secteur P2S – lettre n°39 – Septembre 2013



Prévention - Santé - Sécurité

En BREF

L'Anses
(extrait concernant le domaine
« Travail »)



L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été créée le 1^{er} juillet 2010. Elle assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence sur un large champ couvrant la santé humaine. L'Agence couvre ainsi de manière globale l'ensemble des expositions (particules, ondes, inhalation, ingestion...) auxquelles un individu peut être sujet, volontairement ou non, qu'il s'agisse d'expositions au travail ou pendant ses transports.

L'Anses évalue de manière transverse les risques et les bénéfices sanitaires en y intégrant l'apport des sciences humaines et sociales, transmet ses avis et recommandations aux pouvoirs publics et rend systématiquement publics ses travaux. C'est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle des ministères chargés de la Santé, de l'Agriculture, de l'Environnement, du Travail et de la Consommation.

NOTA : L'Anses couvre aussi beaucoup d'autres domaines hors du milieu du travail.

Site internet : www.anses.fr

AVANÇONS
sur l'essentiel
PROTEGEONS
l'indispensable

À la Une

LES ÉTUDES DU CHSCT

Les missions du CHSCT comprennent des « analyses des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement » (article L4612-2 du Code du travail). C'est ce que nous appelons les études.



Celles-ci peuvent être déclenchées suite à une décision de l'instance (L4614-2 du Code du travail), à la demande du Comité d'Entreprise ou d'établissement (L2323-28 du Code du travail) ou encore par les Délégués du Personnel (L2313-9 du Code du travail).

Ces missions d'étude ne doivent pas être confondues avec l'inspection (voir Lettre N° 26), l'expertise (voir Lettres N° 8 et 38), l'enquête (voir Lettre N° 21) ou encore le rôle de surveillance et de contrôle social au sens de l'article L4312-1 3° du Code du travail.

Les sujets qui peuvent être traités avec des études couvrent l'ensemble du champ de compétence du CHSCT dans son périmètre défini. Par exemple, peuvent faire l'objet d'étude :

- L'organisation du travail : charge de travail, rythmes, ...
- L'environnement du travail : bruit, température, éclairage, aération, ...
- L'aménagement des lieux de travail : ventilation supplémentaire, déménagement temporaire, ...
- L'aménagement du temps de travail : travail de nuit, travail posté, horaires décalés, ...

Contrairement aux enquêtes, les études sont réalisées sur le temps de délégation. Le Code du travail dispose que ce temps est calculé en fonction de l'effectif de l'établissement (L4614-3 à 6). Ce même Code du travail indique que ce temps de délégation peut être dépassé (L4614-3 dernier alinéa renforcé par L4611-7 du Code du travail).

Pour **FO** en CHSCT, une étude n'est pas une fin en soi ; elle doit déboucher sur une ou plusieurs propositions d'amélioration jugées utiles (Voir L4612-3 du Code du travail). Pour cela, les propositions seront rédigées et présentées en réunion plénière (penser à demander la mise à l'ordre du jour et de fournir les documents assez tôt) pour permettre la discussion ou le débat. Ainsi l'employeur sera éclairé sur le sujet et pourra répondre de manière motivée, surtout dans le cas où il refuse la mise en œuvre des propositions d'actions de prévention (voir L4612-3 du Code du travail).

De plus, pour **FO** en CHSCT, cette démarche est très importante dans le cadre de la réparation. En effet, s'il advenait un accident après la présentation de l'étude, cela contribuerait à établir une éventuelle Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE, voir Lettres N° 5 et 20) et ainsi préserver les droits de la ou des victimes.

Pour aller plus loin :

Code du travail : articles L4611-7, L4612-2, L4614-3 à 6, L2313-9, L2323-28
Lettres CHSCT InFO N° 5, 8, 20, 21, 26 et 38

Désignation des membres CHSCT : vote par correspondance ?



Cour de Cassation Soc. du
17/04/2013 n°12.25.249

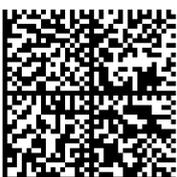
Lorsque le périmètre d'un CHSCT est géographiquement très étendu, il ne paraît pas incongru de recourir à un vote par correspondance pour la désignation des Représentants du Personnel au CHSCT.

Pour cela, le collège désignatif (membres CE et DP) doit établir de manière indiscutable le mode de scrutin, notamment le recours au vote par correspondance. Ainsi, il est aussi impératif de faire figurer au PV que la désignation s'est déroulée en ayant eu recours à ce mode de scrutin.

NOTA : cette décision ne peut pas être prise par l'employeur (Cass Soc 12/03/2003 n°01-60.793).

AVANÇONS
sur l'essentiel
PROTEGEONS
l'indispensable

Notre site :
www.fnem-fo.org,
Nous contacter :
olivier.bredeloux@fnem-fo.org
Tweeter :
https://twitter.com/FO_Energies



RÉUNIR LE CHSCT

Les réunions du CHSCT ont lieu entre l'employeur et des représentants du personnel, pour parler de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail.

Le CHSCT se réunit pour 5 motifs différents.

I. LA RÉUNION PLÉNIÈRE (L4614-7 DU CODE DU TRAVAIL)

Le chef d'établissement réunit au moins tous les trimestres le CHSCT. Cette fréquence peut être augmentée en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (exposition directe ou potentielle), par accord d'entreprise ou d'établissement. Cette réunion fait l'objet d'un ordre du jour qui est envoyé au moins 15 jours avant la réunion avec les documents nécessaires, « sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence » (R4614-3 du Code du travail). L'objectif est de traiter tous les sujets mis à l'ordre du jour, ce qui peut être très varié.

II. LA RÉUNION SUITE À UN ACCIDENT (L4614-10 ALINÉA 1 DU CODE DU TRAVAIL)

À la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, le CHSCT est réuni. L'ordre du jour comportera un sujet : l'accident et son analyse. L'objectif est d'analyser la situation et de proposer des mesures correctrices utiles.

III. LA RÉUNION À LA DEMANDE DE 2 MEMBRES (L4614-10 ALINÉA 1 DU CODE DU TRAVAIL)

Le CHSCT est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Là aussi, l'ordre du jour ne comportera, a priori, qu'un seul sujet correspondant à la motivation de la demande et les délais appréciés selon l'urgence. L'employeur ne peut se faire le juge du bien-fondé de la demande (Cass C N°87.91-416 ou N°88.83-311 par exemple). Le ou les objectifs de cette réunion peuvent être très variés : évolution réglementaire avec un impact fort, débattre rapidement sur un problème, événement avec un impact fort pour les salariés ou l'établissement, ...

Le président a aussi la possibilité de réunir à son initiative le CHSCT pour traiter d'un sujet qu'il estime nécessaire pour l'informer et débattre avec celui-ci.

IV. LA RÉUNION EN CAS D'ÉVÉNEMENT GRAVE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE OU L'ENVIRONNEMENT (L4614-10 ALINÉA 2 DU CODE DU TRAVAIL)

En cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement le CHSCT est réuni par l'employeur. Là encore, l'ordre du jour comporte un sujet unique. L'objectif est l'analyse de l'événement, ses conséquences et la communication.

V. LA RÉUNION SUITE À UN DÉPÔT DE DROIT D'ALERTE (L4132-3 DU CODE DU TRAVAIL)

À la suite de l'analyse d'un DGI, des divergences peuvent subsister entre l'employeur et le ou les représentants du personnel. Un CHSCT se réunit alors sous 24 heures avec un ordre du jour à sujet et objectif uniques : tenter de lever les divergences en reprenant en commun l'analyse.

Un incontournable à toutes les réunions : le Procès-Verbal (PV).

Chaque réunion du CHSCT fait l'objet d'un PV. Ce PV est validé par l'instance (Président et tous les Représentants du Personnel) le plus souvent lors de la réunion plénière suivante. Pour **FO** en CHSCT, il est préférable de valider les PV rapidement pour 3 raisons essentiellement :

- Plus on rédige et valide tôt, plus le PV sera pertinent sur la teneur des échanges.
- Cela permet d'acter au fur et à mesure les débats et échanges.
- Les salariés peuvent suivre le travail du CHSCT sans trop de décalage avec ce qu'ils vivent.

Pour aller plus loin :

Code du travail et livre CHSCT de la Confédération CGT-FO