

# CHSCT

## inFO

FO Énergie et Mines – secteur P2S – lettre n°41 – Novembre 2013



### En BREF

#### Consultation du CHSCT : Tout est dans l'impact

(Cass Soc du 25/9/13  
n° 12-21.747)

Lorsque le législateur a mis en place la consultation obligatoire du CHSCT avant toute décision d'aménagement importantes, modifiant les conditions de travail (extrait du L4612-8 du Code du travail), il pensait à une information qui permet de mesurer les impacts de ces aménagements.

C'est ce que confirme l'arrêt de la Cour de cassation qui justifie la suspension de la mise en œuvre d'un projet d'aménagement dès lors que la présentation est insuffisante, car elle n'explique pas les conséquences attendues positives et négatives pour les salariés impactés.

**AVANÇONS**  
*sur l'essentiel*  
**PROTEGEONS**  
*l'indispensable*

Notre site :  
[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org),  
Nous contacter :  
[olivier.bredeloux@fnem-fo.org](mailto:olivier.bredeloux@fnem-fo.org)  
Tweeter :  
[https://twitter.com/FO\\_Energies](https://twitter.com/FO_Energies)

### À la Une

## LE REPRÉSENTANT EN CHSCT

Le CHSCT est une Instance Représentative du Personnel (IRP, loi du 23 décembre 1982). À ce titre, elle se doit, parmi ses différentes missions au sein de l'entreprise, d'exercer un contrôle social concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.



Ce contrôle social est défini dans le droit en France, principalement dans le Code du travail, mais aussi dans le Code de la Santé publique ou encore le Code de la construction et de l'habitation, par exemple.

Ceci confère aux Représentants du Personnel en CHSCT un rôle de contrôle de l'application des lois et règlements. Il s'agit là de vérifier que les lignes définies par le droit ne sont pas franchies. Cette mission, rigide au premier abord, amène le représentant à se former, ce qui est prévu dans le Code du travail (L4614-14 et suivant du CT).

Pour autant FO Énergie et Mines, considère que la recherche d'amélioration doit guider l'action du Représentant du Personnel (RP) comme celle du Représentant Syndical (RS) dans cette instance.

Ceci conduit le RP et le RS **FO** en CHSCT à réaliser **de sa propre initiative** des rencontres avec le personnel des différents lieux de travail.

C'est par la rencontre et la discussion que le représentant **FO** accomplit ses missions, comme :

- Formuler les problèmes ou repérer les bonnes pratiques rencontrés au sein de l'instance, c'est-à-dire alerter l'employeur :

Cette formulation pourra avoir un caractère formel surtout lorsque la règle est ou risque d'être franchie. Elle prend un caractère informel lorsqu'il s'agit « de bon sens » ou d'une simple information.

- Rechercher des solutions d'amélioration ou d'éradication de la situation :

Il s'agit là pour FO Énergie et Mines d'un rôle particulièrement important même s'il n'est que peu décrit : contribuer à améliorer les conditions de travail des salariés.



**Tout ne peut pas être écrit**, les différentes missions d'un RP ou RS au CHSCT n'y échappent pas. Les règles ne sont là que pour donner des limites, des interdictions.

**Être RP ou RS FO au CHSCT c'est aussi travailler pour que les salariés voient leurs situations s'améliorer et les dangers disparaître.**

## En BREF

Inapte :  
motivation toujours!

(Conseil d'État du  
01/08/2013 N° 341604)

Le Conseil d'État (CE) a confirmé que le médecin du travail avait pour obligation de motiver précisément sa décision d'inaptitude complète. Cette motivation a pour but d'expliquer pourquoi ces postes, même aménagés, ne peuvent convenir. En particulier, le CE a indiqué que le médecin devait, par écrit, exprimer ses contre-indications de manière à permettre d'éclairer factuellement, objectivement l'employeur ainsi que dans le cas de recours en contestation contre l'avis d'inaptitude.

## En BREF

XIV journée nationale  
Travail & Handicap  
organisée par la  
confédération FO

# FO

Cette journée se tiendra le 18 décembre 2013 de 8 h 30 à 17 h 30. Lieu : Les Salons de l'Aveyron, 17 rue de l'Aubrac, 75 012 Paris.

FO Énergie et Mines y participera et vous pouvez vous rapprocher de vos DSC ou du secteur P2S pour vous inscrire.

Notre site :

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org),

Nous contacter :

[olivier.bredeloux@fnem-fo.org](mailto:olivier.bredeloux@fnem-fo.org)

Tweeter :

[https://twitter.com/FO\\_Energies](https://twitter.com/FO_Energies)



## Fiche Pratique

# REPLACEMENT EN CHSCT

De par l'article R4613-5 du Code du travail, le représentant du personnel au CHSCT est élu pour 2 ans. Le décret 2007-548 du 11/04/2007 porte le mandat des Représentants du Personnel (RP) aux CHSCT des IEG à 3 ans.

La vie du représentant du personnel au CHSCT fait qu'il peut démissionner\* de son mandat ou être empêché de poursuivre son mandat par une mutation ou un départ à la retraite par exemple.

Le mandat de RP devient alors vacant.

### Pour répondre à ce vide possible, une procédure est prévue :

Lorsqu'un siège devient **vacant**, il doit être pourvu par le collège désignatif composé des élus DP et CE (art L 4613-1) qui se réunit dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'ouverture de la vacance (R4613-6).

Cette convocation du collège désignatif ainsi que le respect des délais est de la responsabilité de l'employeur.

Le remplacement effectif se fait dans un délai d'un mois pour la période du mandat restant.

NOTA : Il n'est pas pourvu au remplacement si la période du mandat restant est inférieure à 3 mois (R4613-5).

**Pourquoi un mois ?** Le délai d'un mois conduit à ne pas trop écarter la durée du mandat restant et permet au nouvel élu d'obtenir les moyens, en temps par exemple, dont bénéficiait l'élu précédent.

**Pour les 3 mois**, il s'agit de ne laisser, au maximum, un siège vacant que pour une séance plénière.

### ACTION FO

Le principe du pluralisme et du respect de la représentativité syndicale devrait permettre à **FO** d'avoir à minima un représentant en CHSCT.

Cet argument est d'autant plus pertinent si le remplacement d'un membre est issu d'un siège tenu par **FO**. C'est alors un principe d'honnêteté vis-à-vis du personnel qui pourrait être ignoré si un groupe majoritaire profitait de cette occasion pour spolier **FO** d'un siège revenu lors de la désignation initiale.

Après l'élection, **FO** s'assurera que l'employeur n'oublie pas de mettre à jour l'affichage obligatoire.



#### \*Démission :

*La démission est formalisée par une lettre adressée au Président et au secrétaire du CHSCT. Cette lettre peut comporter ou non la motivation de cette démission. Il est possible aussi de démissionner pendant une séance plénière : le Procès-Verbal de séance servira à acter la démission.*