

CHSCT inFO

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°11 – janvier 2011



En Bref

FIN DE MANDAT CHSCT ?

Le décret 2007-548 du 14 avril 2007 fixe la **durée du mandat de CHSCT à 3 ans**.



Exemple pratique :

Suite aux élections de représentativité du 29 novembre 2007, un CHSCT qui a été mis en place en juin 2008 aura le renouvellement de ses membres en juin 2011.

En effet, le renouvellement des mandats CE et DP n'entraîne pas le renouvellement du ou des membres de CHSCT.

De plus si le CE issu des élections de novembre 2010 décide d'un nouveau découpage de CHSCT, celui-ci ne pourra se réaliser qu'au moment du renouvellement de ses membres.

Notre site :

www.fnem-fo.org,

Nous contacter :

pierre.monfort@fnem-fo.org

À la Une

Lieux de travail

Principes d'Aménagement et de Déménagement

Le code du travail comporte 2 articles : L4211-1 et 2 pour la conception des lieux de travail et L4221-1 pour l'utilisation de ces lieux. Ils sont complétés par de très nombreux articles réglementaires.

Le code du travail définit des obligations

sur : les principes généraux de conception et d'utilisation des locaux, aération, assainissement, éclairage, insonorisation, ambiance thermique, sécurité, aménagement des postes de travail, installations électriques, risque d'incendie et d'explosion, évacuation, installations sanitaires, restauration et hébergement.



C'est sur cette vaste réglementation que FO en CHSCT s'appuie lorsque des problèmes peuvent surgir (exemple : consigne en cas de perte de ventilation = R4222-21 : la consigne doit être soumise à l'avis du CHSCT) ou lors de la construction ou de l'aménagement de postes de travail (exemple : éclairage naturel = R4213-2).

Mais le socle minimal du code du travail ne suffit pas ; très peu de contraintes chiffrées y sont inscrites. FO en CHSCT s'appuiera sur les arrêtés ministériels, les normes, les publications (INRS entre autres), les notes et référentiels internes à l'Entreprise, les recommandations du médecin du travail voire le recours à des experts (ergonome, ...) ainsi que les jurisprudences.

FO Énergie et Mines en CHSCT contrôle l'application et le respect des textes (lois, règlements et normes)

Le CHSCT ne disposant pas de moyens, le président du CHSCT doit fournir (L4614-9) les documents nécessaires (exemple : les normes NF ou ISO, qui sont en général payantes).

RAPPEL :

L'article L4612-8 indique que « le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important... ». Or, le déplacement de bureau, fauteuils et autres armoires sont des aménagements importants, surtout si tout un étage est concerné.



A SAVOIR :

Lors des déménagements, l'ensemble de la logistique mise en œuvre doit être débattue en séance plénière (planning, locaux transitoires, recours à de la main d'œuvre externe, évaluations des risques, ...) et FO en CHSCT émettra des recommandations et un avis à cette occasion.

En Bref

Protection renforcée des salariés aux risques électriques

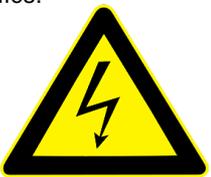
4 nouveaux décrets sur les risques électriques ont été publiés au journal officiel en 2010.

Cette évolution législative a été prise afin de réactualiser et de fractionner l'ancien décret n° 88-1056 du 14/11/1988 qui définissait les dispositions prises « en ce qui concerne la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques ».

1. L'utilisation des installations électriques des lieux de travail (décret 2010-1016) applicable au 1/07/2011.
2. Les obligations pour la construction ou l'aménagement en matière de conception et de réalisation des installations électriques (décret 2010-1017) applicable au 1/07/2010.
3. La prévention des risques électriques dans les lieux de travail (décret 2010-1018) applicable au 1/07/2011.
4. Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage applicable au 1/07/2011.

L'objectif est de faire évoluer chaque sujet indépendamment en fonction, entre autres, des évolutions technologiques.

Ainsi le code du travail est enrichi dans sa partie réglementaire (article R), des chapitres sont créés, modifiés.



Conséquences ?

La norme UTE C 18 510 et les recueils de prescriptions au personnel d'entreprise définissant les modalités pratiques devraient évoluer.

Fiche pratique

La Visite de reprise du travail



Pourquoi ?

L'examen a pour seule raison d'apprécier l'aptitude de l'intéressé :

- à reprendre son emploi sans restriction,
- à la nécessité d'adapter ses conditions de travail ou évaluer ses besoins dans le cadre de sa réadaptation...

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié doit se présenter spontanément à la consultation de son médecin conseil, ce qui permet d'assurer le versement des prestations du régime spécial.

De plus il est bon de rappeler que les examens médicaux effectués par le médecin conseil pendant l'interruption de travail s'inscrivent dans le cadre de la médecine de contrôle et ne suppriment pas l'obligation de procéder à des visites médicales.

Que dit le code du travail ?

L'article R 4624-21 prévoit que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après :

- un congé maternité,
- une absence pour cause de maladie professionnelle,
- une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident de travail. De plus, L'Article R. 4624-24 code du travail précise que « le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical. »
- une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Pour une médecine préventive efficace le délai de 3 semaines doit être considéré comme un maximum. La médecine de contrôle estime que le fait de se trouver en présence d'une affection épidémique milite en faveur du raccourcissement de ce délai.

Pour **FO** il est donc indispensable de demander en CHSCT la position et la politique de prévention que le médecin du travail souhaite mettre en pratique et si besoin en examiner les moyens complémentaires nécessaires.

Accident du travail, visite de reprise – jurisprudence

Un salarié a été victime d'un accident du travail le 1er avril 2004. Après plus de 8 jours d'arrêt de travail, il a repris son activité sans être soumis à la visite médicale de reprise. Le 19 octobre 2004 l'employeur le licencie pour faute grave car le salarié n'a pas justifié d'absences au cours du mois de septembre.

Pour les juges du fond, le licenciement est nul. En l'espèce, ils ont constaté que le salarié n'a pas, à l'issue d'un arrêt de travail du 1^{er} au 11 avril 2004, été soumis à la visite de reprise.

La chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé cette décision (Cass soc.25 mars 2009, pourvoi n° 07-44408).

L'employeur ne peut pas laisser un salarié reprendre son travail après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans l'avis du médecin du travail. Une visite doit être effectuée au plus tard dans les huit jours suivant la reprise pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail et/ou d'une réadaptation. C'est une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise. L'employeur doit en assurer l'effectivité (L4121-1 et R4624-21 du code du travail).

Ainsi, les juges considèrent que le contrat de travail est suspendu tant que la visite de reprise n'est pas effectuée.