

La fusion des IRP : un frein à la sécurité et la santé des salariés ?

Article publié par la CFTC des Salariés VIVARTE

01 Septembre 2017

Au sein des entreprises, **tout salarié à la possibilité de faire des réclamations à l'égard de son employeur** sur des sujets multiples. Ces réclamations peuvent être individuelles ou sur des sujets touchant collectivement les salariés.

Cela peut porter sur :

- Les salaires,
- L'application de la loi,
- Des mesures réglementaires,
- Des mesures conventionnelles et collectives sur le droit du travail, la protection sociale, la santé ou la sécurité des salariés.
- Ils peuvent aussi interpeller l'employeur lors d'atteintes aux droits du personnel, à leur santé ou aux libertés individuelles (le harcèlement en entreprise par exemple)

Dans la pratique, ces prérogatives sont conférées aux délégués du personnel, une des nombreuses instances représentatives du personnel. Ces instances méritent notre attention aujourd'hui en raison des modifications voulues par le gouvernement.

Ces instances, mises en place dans les entreprises du secteur privé, **ont l'objectif de faciliter les relations entre l'employeur et l'employé**. Chacune dispose d'attributions spécifiques et des moyens propres.

Les ordonnances du 31 Août 2017, portant sur la future réforme du code du travail ont mis en lumière **la volonté de fusionner les instances représentatives du personnel**.

La fusion concerne 3 de ces instances que sont le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel. **Ces instances seront réunies au sein du « comité social et économique »**. La réforme envisageait aussi que, par accord d'entreprise ou de branche, les délégués syndicaux puissent y entrer. Cela ne sera pas le cas.

Quels seront les effets d'une telle réforme ? Pourquoi les syndicats craignent-ils une telle mesure ? Un petit focus sur cette mesure mérite d'être souligné.



Le terme instances représentatives du personnel (IRP) est le nom donné à trois types d'organismes :

- Les représentants ou délégués du personnel (RP ou DP), élus dans les entreprises de plus de 11 salariés.
- Les comités d'entreprises (CE), élus dans les entreprises ayant au moins 50 salariés.
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), élus dans les entreprises ayant au moins 50 salariés.
- Les délégués syndicaux quant à eux ne sont pas élus mais désignés par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas de délégué syndical, sauf convention ou un accord collectif contraire ou si un délégué du personnel est désigné à ce poste. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont choisis parmi les candidats aux élections professionnelles.

I) La loi Rebsamen : préalable à la réforme du code du travail

Avant l'actuelle réforme du droit du travail menée par ordonnances, le précédent gouvernement de Manuel Valls avait emboîté le pas au projet de fusion de ces instances.

En effet, François Rebsamen, alors Ministre du travail, via une loi d'août 2015 portant son nom avait déjà tracé la voie.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi **permettait aux entreprises de moins de 300 salariés de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP)**.

Cette délégation existait déjà depuis 1993 dans les entreprises comprenant entre 50 et 200 salariés. Le seuil fut élargi aux entreprises de moins de 300 salariés. La loi Rebsamen ajouta les représentants du CHSCT à cette délégation.

Cette délégation regroupait les trois instances représentatives, sur simple initiative de la direction.

Chaque instance conservait ses prérogatives et ses règles au sein d'une telle fusion. Les réunions sont concentrées autour d'un seul ordre du jour. La DUP en tient six par an dont au moins quatre portant sur les thématiques relevant du CHSCT.

Dans les groupes de plus de 300 salariés, il fallait encore un accord majoritaire pour constituer cette délégation. Le gouvernement d'Edouard Philippe compte aller plus loin que cette simple délégation.

II) La création du comité social et économique : critiques et constat

A) La fusion des instances

Le comité social et économique a pour vocation de prendre la place des délégués du personnel dans les entreprises employant au moins 11 et moins de 50 salariés.

Dans celles qui occupent au moins 50 salariés, **le comité regrouperait les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

De ce fait, **les 3 instances sont vouées à définitivement disparaître.**

La réforme confère la possibilité, par accord majoritaire, de conserver des délégués du personnel si fusion il y'a.

Le nombre d'élus et le crédit d'heures alloué au CSE n'ont pas été précisés encore. Des décrets précisant cela seront publiés en octobre, voire en Janvier 2018.

Il y'aura, selon la seconde ordonnance de la future réforme, **un plancher pour les heures de délégation** de 16 heures par mois. Ce minimum vaut pour les entreprises employant au moins 50 salariés, le nombre d'heures augmentant selon les effectifs dans l'entreprise.

L'ordonnance fixe aussi un nombre limité de mandats successifs possible pour les représentants du personnel qui est de 3. On pourra y déroger par accord collectif

B) La souffrance au travail : un sujet mis de côté ?

En revanche, **le CHSCT sera définitivement supprimé**. Il n'y aura plus d'instance affiliée aux questions de santé et de conditions de travail. **On ne pourra que créer une commission dotée d'une personnalité juridique spécifique au sein du comité social et économique.**

Un tel signal lancé par le gouvernement s'avère problématique. En effet, **la souffrance au travail, véritable fléau, risque d'être reléguée au second plan.**

On se rappelle surtout de la vague de suicides de l'entreprise France Telecom en 2009. L'affaire constitue **un symbole de la souffrance au travail** via la politique de déstabilisation des salariés menée par les dirigeants de l'époque. Les plans d'économies successifs menés par le groupe avaient mis la pression sur les salariés pour les pousser à quitter l'entreprise.

Le représentant du CHSCT dispose d'un rôle pourtant important sur ces sujets :

- **Il a le pouvoir d'alerter l'employeur**
- **Orienter le salarié vers un professionnel de santé** (par exemple : le médecin du travail, le médecin traitant ...) ou d'autres acteurs tels que l'Inspection du travail, les organisations syndicales, notamment en cas de situation de harcèlement.
- **Avoir une action préventive.** Le CHSCT œuvre dans ce domaine, notamment à travers la recherche d'éventuelles causes d'une souffrance (par exemple à travers la réalisation d'une enquête). Il mène des actions de prévention pour qu'aucun autre salarié ne soit concerné par une souffrance présente au sein d'une entreprise.

La performance des entreprises est aussi mise en jeu si de telles données ne sont pas prises en compte dans le cadre d'une politique pour le bien-être au travail et lutter contre ces risques.

La fusion des instances risque de diluer la capacité d'action de chacune d'entre elle. Le CHSCT avait un rôle conséquent dans la lutte contre le danger des conditions de travail (amiante, produits toxiques, matériel dangereux, etc.) et la souffrance au travail. [La prévention des risques professionnels](#) étant primordial pour le bon fonctionnement d'une entreprise.

Le CHSCT ne pourra plus assurer ses prérogatives dans un cadre qui mélange ses attributions avec celles des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

La responsabilité sociale des entreprises risque d'être mise en avant : les accidents du travail, les maladies professionnelles, handicaps et conséquences liés aux questions d'hygiène et de sécurité sont pourtant monnaie courante dans le monde du travail.

C) Le rôle des élus du personnel touché

La réforme conduira à des effets divers et variés qui ne sont pas à négliger.

Les missions de chacune des instances seront conservées dans la nouvelle réforme. **Cependant, la réduction du nombre d'élus est à prévoir, conduisant à un effet domino probable.**

Déjà, en matière d'heures de délégation. Les élus du personnel disposent d'heures de délégation. **Ces heures sont celles conférées à ces derniers afin qu'ils soient en mesure d'effectuer leurs différentes missions.**

Elles sont rémunérées comme du temps du travail. Les salariés bénéficiaires sont libres de circuler à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise pour mener à bien leur mission.

Déjà, la diminution des heures de délégation syndicales est probable. Cette réduction aura des conséquences qui doivent être mises en avant.

Chaque membre de l'instance ne pourra exercer les prérogatives qu'il entend. Avec la DUP, cela était déjà observé :

- **Peu d'élus,**
- **Peu de temps pour se consacrer aux questions des salariés,**
- **Peu de temps pour rédiger les questions et réclamation des délégués du personnel,**
- **Agir sur les problématiques relatives à la santé et aux conditions de travail.**

En effet, ces heures sont calculées en fonction du nombre d'instances et d'élus. La réforme aura donc pour effet de réduire le temps dont bénéficient les représentants pour défendre les intérêts des travailleurs. **S'il y'a moins d'élus du personnel, il y'aura moins d'heures de délégation et donc, moins de défense des salariés.**

Il y'aura donc moins de temps pour comprendre les propositions du patronat, pour discuter avec les salariés de sujets vitaux tel que [la santé au travail](#), essentiel pour le devenir de l'entreprise et la performance de ses salariés.

En effet, la réduction de ces heures amenuise l'action des représentants. **Ils pouvaient consacrer ce temps pour des contrôles de sécurité effectués dans un établissement** (Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 05-42.507). Ils pouvaient aussi user de ce temps pour **exercer des travaux liés à une restructuration de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions sanitaires d'exercice du travail.**

Conclusion : Le Ministère du travail assure que la future instance conserverait toutes les prérogatives des 3 anciennes instances. C'est l'exercice des activités qui pose un souci dans la pratique.

L'inquiétude majeure porte sur la disparition du CHSCT et des prérogatives qui lui incombent. Inquiétudes qui ne sont que partiellement levées à l'issue de la présentation des ordonnances. On ne connaît rien des moyens qui lui seront alloués, tout comme à ses représentants ou à la future « commission CHSCT »



