



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 13 juillet 2016

## Page juridique SANTE PRIVEE

### LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES



Les délégués du personnel peuvent mobiliser l'ensemble de leurs compétences dans le domaine de l'évaluation des risques. Même en l'absence de compétence spécifique relative à l'évaluation des risques, ils peuvent utiliser leurs compétences générales pour participer au processus d'évaluation (arts. L.2313-1 et L. 2315-5 du Code du travail).

#### En matière d'évaluation des risques, le DP peut conduire essentiellement quatre actions :

- la vérification de l'accomplissement de ses obligations par l'employeur et le rappel de la réglementation existante si tel n'est pas le cas ;
- la présentation des demandes des salariés de prendre en compte, dans le cadre des obligations de l'entreprise, les obligations en matière d'évaluation des risques ;
- l'information de l'inspecteur du travail sur la carence de l'employeur ou son insuffisance ;
- la saisine du CHSCT qui a les capacités de conduire une évaluation des risques.

#### ◆ Comment les délégués du personnel peuvent-ils vérifier l'accomplissement par l'employeur de ses obligations ?

En premier lieu, les délégués du personnel ont **accès** à leur initiative et à **tout moment au document unique d'évaluation des risques** que tout employeur doit obligatoirement réaliser (R. 4121-1 et suiv. du Code du travail). L'accès à ce document dans lequel l'employeur transcrit les résultats de l'évaluation de l'ensemble des risques existant pour la sécurité et la santé des salariés leur permet d'avoir une vision globale, précise et actualisée de la prise en compte de la santé des salariés par l'entreprise.

En second lieu, l'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel, dès leur réception, les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de la santé et de la sécurité du travail (art. L. 4711-4 du Code du travail). Les délégués du personnel peuvent, en outre, demander à tout moment communication desdits documents.

#### ◆ Comment les délégués du personnel peuvent-ils prendre en compte les demandes des salariés en matière d'évaluation des risques ?

Les délégués du personnel ont une **compétence générale** pour présenter toute réclamation relative au **respect de la réglementation visant à protéger la santé physique et mentale des salariés**. Ils peuvent donc poser toute question à l'employeur lors de la réunion mensuelle qu'ils tiennent avec lui.

Pour s'informer préalablement auprès des salariés, les délégués du personnel peuvent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, auprès des salariés à leurs postes de travail, à condition que ces contacts n'apportent pas de gêne importante (art. L. 2315-5 du Code du travail). Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent également organiser des réunions dans leur local.

## ◆ Que peuvent faire les délégués du personnel à défaut de prise en compte de leurs demandes par l'entreprise ?

Faute de moyens d'actions qui leur soient propres, les délégués du personnel peuvent :

– **saisir l'inspecteur du travail** et lui signaler les situations qui leur paraissent poser problème au regard de la santé des salariés et pour laquelle ils considèrent que l'entreprise a fait une fausse appréciation de la situation, voire n'a pas évalué les risques liés à cette situation (art. L. 2313-1 du Code du travail) ;

– **saisir le CHSCT** et lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur les questions entrant dans son champ de compétence (art. L. 2313-9 du Code du travail). Lorsqu'il est saisi par les délégués du personnel, le CHSCT doit obligatoirement donner un avis (art. L. 4612-13 du Code du travail).

## ◆ La place du droit d'alerte des délégués du personnel dans la prévention des risques

La loi a institué un droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte (L. 2323-2 du Code du travail) :

1° **aux droits des personnes** ;

2° **à la santé physique ou mentale des salariés** ;

3° **aux libertés individuelles dans l'entreprise**.

Un délégué du personnel, constatant de lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié une telle situation, peut en faire part à l'employeur qui doit alors **diligenter immédiatement une enquête** avec lui et prendre ensuite, éventuellement, les mesures nécessaires pour faire cesser le trouble.

### Quelle est la procédure à suivre ?

La législation n'a pas prévu de forme particulière pour le déclenchement de ce droit d'alerte. Ce droit peut être exercé aussi bien par un délégué du personnel titulaire que par un délégué du personnel suppléant.

#### **Dans un premier temps :**

Ce recours au droit d'alerte peut se faire lors d'une réunion de délégués du personnel. Mais, selon le « degré d'urgence » de la situation invoquée par les délégués du personnel, une réunion pourrait être organisée sans délai, laquelle pourrait avoir lieu sur place avec les délégués du personnel faisant état de l'urgence.

Si la situation le permet, une réunion peut être organisée quelques heures après réception de la demande. La convocation à la réunion extraordinaire pourra faire l'objet d'un formalisme adapté à l'urgence de la situation :

- lettre remise en main propre ;
- courriel ;
- communication téléphonique.

#### **Dans un second temps :**

L'employeur doit recueillir les explications du DP et il doit mener conjointement une enquête sérieuse sur les faits signalés.

Il faut ensuite analyser en commun les faits recueillis lors de l'enquête et apprécier s'il y a vraiment atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

### **Que se passe-t-il cas de carence de l'employeur ?**

Si l'employeur ne réagit pas à la requête du délégué du personnel, ou s'il y a entre eux divergence sur la réalité de l'atteinte signalée ou sur les mesures à adopter, le salarié concerné ou le **délégué du personnel**, si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, peut alors **saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes** qui statuera selon les formes applicables au **référé**.