

14ème législature

Question N° : 40074	De M. Jean-Marc Germain (Socialiste, républicain et citoyen - Hauts-de-Seine)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique > fonction publique hospitalière	Tête d'analyse > établissements	Analyse > CHSCT. fonctionnement.
Question publiée au JO le : 15/10/2013 Réponse publiée au JO le : 11/02/2014 page : 1401		

Texte de la question

M. Jean-Marc Germain attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la situation juridique qui concerne l'affichage des procès-verbaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En effet, si le procès-verbal rédigé par le secrétaire du CHSCT est transmis à tous ses membres, aucune disposition ne prévoit expressément son affichage ou sa diffusion auprès du personnel. Son affichage peut être envisagé mais sous réserve des informations à caractère confidentiel. À ce titre, un tableau d'affichage peut être réservé au CHSCT dans le cadre de l'obligation faite à l'employeur de donner au CHSCT «les moyens nécessaires à la préparation et l'organisation des réunions» (article L. 4614-9 du code du travail). Or si le procès-verbal ne contient aucune information à caractère confidentiel, aucune disposition ne peut contraindre l'employeur à permettre son affichage ou sa publicité auprès du personnel. Dès lors, face à cette situation, il souhaite savoir quelles solutions le ministère peut envisager pour assurer et encadrer la diffusion des procès-verbaux émis par le CHSCT.

Texte de la réponse

Le code du travail ne prévoit pas expressément l'affichage du procès verbal ou sa diffusion auprès du personnel. Il doit obligatoirement être transmis à tous les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Son affichage est souhaitable, sous réserve des informations à caractère confidentiel. L'information des salariés, par affichage ou diffusion, représente un moyen important de justifier de leur mandat de représentant du personnel. Si aucune mesure de contrainte n'est expressément prévue à l'encontre de l'employeur, celui-ci est tenu de fournir au comité les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (article L. 4614-9 du code du travail). La circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 précise que ces moyens comprennent notamment la diffusion des procès-verbaux, par exemple par la voie des panneaux d'affichage ou tout autre moyen adéquat. A défaut, l'employeur pourrait être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance (article L. 4742-1 du code du travail). Il est également possible d'anticiper ces difficultés en mentionnant ces modalités dans le règlement intérieur. S'agissant des évolutions envisagées, une mission a été confiée au professeur Pierre-Yves Verkindt, dans le cadre de la grande conférence sociale de juin 2013, afin d'« établir un état des lieux des forces et des faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution. La mission examinera plus particulièrement la couverture dans les petites entreprises, la question des sites où existe une co-activité importante, la formation de ses membres, le recours à l'expertise, les modalités de désignation, de fonctionnement et l'articulation entre CHSCT et comité d'entreprise ». Les résultats de cette mission seront présentés au conseil d'orientation sur les conditions de travail au cours du premier trimestre 2014, pour discussions sur les évolutions éventuellement nécessaires.

