

Extraits du courrier de la DIRECCTE

adressé à la Direction du GHPP en date du 28/01/2020

Vous avez été destinataire de plusieurs demandes d'organisation de **CHSCT extraordinaire** à la suite de problèmes survenus au bloc opératoire relevant des risques psychosociaux mais également des événements liés à l'environnement de ce service.

J'attire votre attention sur le strict respect des dispositions de l'article du code du travail suivant :

Article L. 4614-10 : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. »

Je vous rappelle que vous ne pouvez pas vous faire juge du bien-fondé d'une demande impliquant la tenue d'une réunion extraordinaire. Une appréciation de cette nature qui précéderait un refus opposé par vous-même aux membres élus du CHSCT constituerait un délit d'entrave (Cass. crim. 4 janv. 1990, n° 88-83311).

.../...

Je vous rappelle les missions et prérogatives dévolues aux membres du CHSCT :

- l'amélioration des conditions de travail des salariés.
- l'observation des dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité au travail.
- l'analyse et la conduite d'enquête relatives aux accidents du travail, maladies professionnelles et des risques professionnels des salariés (art. L. 4612-1 et suivants du code du travail).

Concernant la tenue des réunions et, plus particulièrement suite à un dépôt de droit d'alerte par les membres du CHSCT (événements graves ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement), il vous appartient de convoquer un CHSCT extraordinaire (art. L. 4614-10 du code du travail).

De ce qui précède, je vous informe qu'il me sera possible de rédiger un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, de l'existence d'un délit d'entrave aux règles d'exercice des missions par le comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

.../...

Du fait de votre obligation légale de prévention, vous êtes directement responsable des faits de harcèlement résultant d'insultes répétées et des pressions exercées par des formes d'agression verbale ou physique qui pourraient survenir au sein de votre établissement. Le ou la salariée qui est en victime est alors en droit de demander le versement de dommages-intérêts.

La preuve de l'existence des insultes et de violence verbale et/ou du préjudice qu'elles causent peut résulter de certificats médicaux attestant de troubles moraux, de témoignages, d'échanges contenant les propos insultants,...

Enfin la violence au travail se définit comme « Tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé. »

Je vous rappelle vos responsabilités en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (stress, conflits interpersonnels, incivilités, souffrance mentale, voire harcèlement moral ...) et votre « obligation de sécurité de résultats » contractuelle (selon la Cour de cassation) quant à la protection de la santé physique et mentale des salariés que vous employez (art. L. 4121-1 du code du travail).

Les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail précisent :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

D'une part, tout agissement subi par une ou des personnes et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant peut être reconnu comme un acte de harcèlement moral susceptible d'être relié à une discrimination prohibée (loi du 27 mai 2008).

Rappel des différents textes concernant la prévention des risques psychosociaux :

- articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail* ;
- circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat ;
- décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- circulaire du Premier ministre n°5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

*L. 4121-1 : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

*L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »