



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LA COMPÉTENCE ENVIRONNEMENTALE DU CHSCT RÉALITÉ OU UTOPIE ?*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Revue Lamy droit des affaires, N° 24, 1er février 2008

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## LA COMPÉTENCE ENVIRONNEMENTALE DU CHSCT RÉALITÉ OU UTOPIE ?

DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE : UNE MONTÉE EN  
PUISSANCE DES MISSIONS DU CHSCT

DES FREINS PERSISTANTS À L'ACTION ENVIRONNEMENTALE DU CHSCT

*Longtemps regardé avec circonspection, le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fait aujourd'hui l'objet de toutes les attentions, comme en attestent le Grenelle de l'environnement mais aussi le document d'orientation relatif aux conditions de travail que le Ministère du travail vient de transmettre aux partenaires sociaux, conformément à la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social (1)*

[Grenelle de l'environnement, Groupe V, Les risques environnementaux dans les instances internes de dialogue et négociation de l'entreprise ; Document d'orientation récapitulatif des tables rondes, spéc. p. 30 ; « Chantier 25 : Entreprise et RSE », voir Lettre de mission ; Document d'orientation relatif aux conditions de travail, (« Les préconisations du Gouvernement », Semaine sociale Lamy, no 1333, p. 6)]

Certes, l'attention portée au milieu du travail, soumis à des pollutions et nuisances diverses, est loin d'être nouvelle. Ainsi, le droit du travail s'est-il historiquement construit sur le traitement juridique des risques professionnels, ce qui a contribué à l'émergence du concept d'environnement de travail. Plus récemment, les établissements dangereux – au sens de la loi sur les installations classées – ont suscité une attention particulière, parce que susceptibles de constituer des foyers de risques « mixtes » pour l'environnement extérieur et pour les salariés. Assurant d'une meilleure articulation travail/environnement, la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 sur les risques technologiques, consécutive à l'accident d'AZF, a ainsi considérablement renforcé l'arsenal normatif dans une logique de gestion globale des risques.

Porté par le concept de développement durable, le lancement quasi simultané du Grenelle de l'environnement et d'une négociation interprofessionnelle sur les conditions de travail atteste néanmoins d'une montée en puissance de la thématique environnementale. En effet, ces deux initiatives ont pour objectif de favoriser une meilleure implication de la représentation du personnel et, notamment, du CHSCT dans la préservation de l'environnement de travail mais aussi de l'environnement écologique de l'entreprise. S'inscrivant dans un contexte où les attentes sociales, en termes de protection de la santé et de gestion des risques, sont de plus en plus fortes, les préoccupations environnementales devraient ainsi enrichir, à court ou moyen terme, la sphère de compétence de cette institution.

Mais les pistes d'évolution envisagées sont-elles à la hauteur des enjeux ? Une réponse nuancée s'impose. En effet, à la vision élargie des compétences du CHSCT prônée lors du Grenelle de l'environnement répondent, dans le document d'orientation, des propositions insuffisamment ambitieuses concernant ses moyens d'action.

## DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À L'ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE : UNE MONTÉE EN PUISSANCE DES MISSIONS DU CHSCT

En ce qui concerne l'environnement professionnel et si la santé au travail constitue un thème possible de négociation collective (*cf.* Acc. 13 sept. 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, Légis soc. n° 8137, 5 janv. 2001), la prévention des risques et la préservation de la santé incombent essentiellement aux représentants élus. Ainsi des compétences particulières en matière d'hygiène et de sécurité sont-elles attribuées au comité d'entreprise et aux délégués du personnel. De ce point de vue, le CHSCT suscite une attention particulière puisque, depuis 1982, il se trouve explicitement placé au cœur des préoccupations environnementales au travail. Depuis lors en effet, il doit être informé et consulté par l'employeur sur l'ensemble des questions relevant de son champ d'intervention, ses compétences consultatives étant complétées par d'autres prérogatives plus originales : possibilité d'inspecter les locaux de travail, organisation d'enquêtes de sécurité notamment en cas d'accidents du travail ; déclenchement d'une procédure d'alerte en cas de situation de danger grave et imminent, possibilité de recourir à un expert rémunéré par l'employeur... Le CHSCT exerce une triple fonction – de contrôle, d'inspection et d'enquête –, sachant que le développement des pratiques de sous-traitance et la montée en charge de nouveaux risques l'incitent à faire preuve d'un investissement croissant (notamment, risques liés à l'amiante, à la légionellose, climatisation et ventilations : C. trav., art. R. 232-5 à R. 232-5-14 ;; risques psycho-sociaux...). En outre, le souci des pouvoirs publics de prendre la mesure des différentes facettes du risque industriel caractérise l'époque récente et s'est traduit par une montée en puissance du CHSCT au regard de la législation des installations classées pour la protection de l'environnement (C. env., art. L. 511-1 et s.). En témoigne l'adoption de la loi « *Risques* » du 30 juillet 2003 qui reflète un souci très net d'optimisation du rôle des représentants du personnel, dans une logique de gestion améliorée des risques au sein des établissements dangereux. Ainsi ce texte a-t-il accru le champ d'intervention du CHSCT, son implication étant jugée primordiale en terme de prévention des risques professionnels, notamment sur les sites à risques industriels majeurs (*cf.*, notamment, Boivin J.-P., Le volet social de la loi du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques, BDEI n° 2/2004, p. 4 ; Bouton J., La protection des travailleurs face aux risques technologiques, *in* Les risques technologiques : la loi du 30 juillet 2003, PU Strasbourg, 2005, p. 59 ; Bugada A., La loi Bachelot du 30 juillet 2003 et la

protection du personnel dans les entreprises à risques, JCP E 2005, I, p. 30 ; Desbarats I. et Blin-Franchomme M.-P., Environnement et Travail, J.-Cl. Environnement, à paraître, 2008).

*« Mais si les bases d'une mission environnementale du CHSCT existent donc dans le droit positif, elles semblent, jusqu'à présent, avoir été sous-exploitées ».*

Certes, il faut alors souligner que la mission du CHSCT ne saurait être cantonnée à la seule protection de l'environnement de travail et que, d'ores et déjà, la dimension écologique peut relever de ses attributions. Tel est d'abord le cas dans l'hypothèse d'un risque écologique créé par l'entreprise, quand bien même celui-ci demeurerait sans incidence sur les travailleurs : l'article R. 236-10-1, alinéa 2, du Code du travail prévoit ainsi que le CHSCT doit donner son avis sur le plan d'opération interne conçu par l'exploitant en cas de sinistre, cet article fondant donc *« un droit de regard des salariés sur un risque écologique défini en tant que tel »*, prérogative ultérieurement élargie par l'article L. 236-2 du Code du travail (Supiot A., L'alerte écologique dans l'entreprise, Droit et Ville 1994, p. 90). Mais tel est aussi le cas dans l'hypothèse d'un risque écologique produit par une entreprise voisine et susceptible d'être subi par la communauté de travail à laquelle est rattaché le CHSCT. En effet, l'article L. 236-2 du Code du travail prévoit que, dans ce cas, le CHSCT dispose d'un *« droit à information opposable au chef de cet établissement voisin (...) dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières »* (et qu'il doit être) *« informé des suites réservées à ses observations »*. Le droit du travail ne limite d'ailleurs pas cette prérogative aux seules installations classées, ce qui implique que tout CHSCT peut s'enquérir, auprès d'un chef d'établissement, des éléments de sa politique environnementale, dès lors que ceux-ci peuvent se répercuter négativement sur l'environnement de travail.

Mais si les bases d'une mission environnementale du CHSCT existent donc dans le droit positif, elles semblent, jusqu'à présent, avoir été sous-exploitées. On sait bien en effet que, dans l'opinion commune, le CHSCT reste attendu sur le terrain de la préservation de l'environnement de travail plutôt que sur celui de la protection de l'environnement écologique. Dans ce contexte, c'est un pas décisif que certaines propositions émises à l'occasion du **Grenelle de l'environnement** envisagent de franchir, dès lors qu'elles ont pour point commun de mettre l'accent sur la **nécessité de repenser la gouvernance de l'information environnementale dans l'entreprise**. C'est ainsi que sont évoquées l'instauration d'une compétence environnementale explicite des CHSCT – qui deviendraient CHSCTE – (CGT) ; l'introduction de la thématique *« développement durable »* dans les prérogatives du CHSCT et du comité d'entreprise (CFDT), un renforcement des problématiques environnementales au sein des entreprises par l'information et/ou la formation d'au moins un délégué des CHSCT (WWF), ou bien encore, une association des instances de représentation du personnel à l'élaboration des rapports de développement durable annuels. À l'évidence, ces propositions attestent de la volonté d'assurer une représentation environnementale dans les entreprises *via* une montée en puissance du CHSCT,

ainsi doté de réelles prérogatives en matière écologique lui permettant d'intervenir sur les enjeux environnementaux des choix économiques.

Si de telles solutions témoignent d'une prise de conscience des potentialités du CHSCT en termes de protection de l'environnement de travail et de préservation de l'environnement de l'entreprise, s'accompagnent-elles d'une réflexion aussi approfondie concernant les moyens d'action de cette institution ? La réponse n'est pas certaine, si l'on en juge les propositions formulées, cette fois, par le Gouvernement dans le document d'orientation remis aux partenaires sociaux le 28 novembre dernier.

### DES FREINS PERSISTANTS À L'ACTION ENVIRONNEMENTALE DU CHSCT

Dès l'abord, on ne saurait minimiser les modalités d'intervention dont le CHSCT dispose depuis 1982 et que la loi « *Risques* » du 30 juillet 2003 a accrues dans les établissements les plus dangereux. Le CHSCT peut procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés ; vérifier, par des inspections et des enquêtes, la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées, ou bien encore analyser les circonstances et les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Outre la possibilité de recourir à des experts, il peut également exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, que celui-ci, d'ailleurs, soit généré par l'environnement de travail (taux de produits toxiques trop élevé, équipements défectueux...), ou bien provoqué par l'environnement écologique de l'entreprise. Au soutien de cette opinion, on peut faire valoir le fait que l'article L. 231-9 du Code du travail attribue au CHSCT le droit de déclencher l'alerte si l'un de ses membres « *constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8...* ». Or on sait que, « *depuis le vote de la loi du 31 décembre 1991, cette situation ne vise plus seulement un danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié* » mais aussi « *toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection* », ce qui peut être entendu comme « *couvrant* » non seulement les systèmes de protection des salariés, *stricto sensu*, mais aussi « *les systèmes de protection de l'environnement* » (Despax M., Environnement et droit du travail, J.-Cl. Environnement, Fasc. 982, n° 37). Voilà pourquoi un véritable droit d'alerte écologique peut, d'ores et déjà, être reconnu au CHSCT, sachant d'ailleurs que « *nombre de dangers graves et imminents pour l'environnement peuvent justifier [de son] déclenchement* » (Supiot A., précité, p. 106). De surcroît, cette interprétation extensive peut s'appuyer sur le fait que cette alerte est subordonnée à la constatation d'un danger, notion qui doit être comprise à la lumière de l'article L. 236-2 du Code du travail et « *qui englobe [non seulement] le danger pour l'environnement dans les installations classées soumises à autorisation préalable, [mais aussi] tout danger mixte dans les entreprises qui n'y sont pas soumises* » (*ibid*).

Pour autant et bien que doté de ces prérogatives, loin s'en faut que le CHSCT dispose réellement des moyens de ses ambitions, ce qui a conduit certains à le qualifier d'institution « *en devenir* » (Béal S. et *alii*, Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : une instance en devenir, JSL, 4 sept. 2007, p. 9). C'est dans ce contexte que l'idée d'une modernisation du fonctionnement du CHSCT a cheminé. Les pouvoirs publics s'en sont saisi, comme en témoignent les pistes d'évolution évoquées **dans le document d'orientation** transmis aux partenaires sociaux. Améliorer la formation des membres du CHSCT, allonger la durée de leur mandat pour « *favoriser l'acquisition de connaissances et d'expériences* », aménager leur crédit d'heures, élargir le champ de l'expertise ou bien encore promouvoir le rôle même de l'institution... sont ainsi quelques-unes des mesures que le Gouvernement demande aux partenaires sociaux d'évaluer. Très clairement, l'objectif poursuivi est une amélioration de la qualité de la couverture des entreprises par le CHSCT, à une époque où « *seuls 26 000 établissements et cinq millions de salariés disposent [d'une telle instance]. Au regard des 21 millions de salariés français, cela signifie [donc] que plus de trois salariés sur quatre n'en bénéficient pas au sein de leur établissement* » (Les préconisations du Gouvernement, précité)...

« (...) *alors qu'il se trouve appelé à jouer un rôle croissant dans la préservation de l'environnement de travail et dans celle de l'environnement de l'entreprise, le CHSCT ne risque-t-il pas d'être privé des moyens des ambitions qu'on lui prête ?* »

Mais à supposer même que ces pistes soient suivies et se trouvent concrétisées par un accord national interprofessionnel, les principales limites au pouvoir d'action du CHSCT seraient-elles levées ? On peut en douter dans la mesure où les deux principaux freins entravant l'action préventive du CHSCT ne sont pas évoqués : une absence de budget propre et un droit d'agir en justice limité.

D'abord, il convient de rappeler qu'à la différence du comité d'entreprise, le CHSCT ne dispose pas de ressources propres pour assurer son fonctionnement (Ducrocq S. et Joseph D., L'information des salariés et leurs représentants en matière de risques, Semaine Sociale Lamy Supplément, 17 oct. 2005, p. 77). Il est vrai que l'employeur doit assumer les frais d'expertise ainsi que « *les frais de procédure de contestation éventuelle de cette expertise dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi* » (Cass. soc., 8 déc. 2005, n° 03-15.535 ; Cass. soc., 24 nov. 2004, n° 02-19.365 ; Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 02-19.414). L'absence de budget de fonctionnement s'analyse néanmoins comme une règle bien anachronique à l'heure où le CHSCT est appelé à connaître des questions de protection de la santé au travail et de prévention des risques « *dans un cadre élargi à l'environnement territorial et/ou professionnel de l'entreprise concernée* » (Héas F., Les représentants du personnel et la question de la santé au travail, Semaine sociale Lamy, n° 1196). Voilà pourquoi ce point ne saurait être occulté, à supposer que l'on souhaite réellement faire du CHSCT l'alter ego du comité d'entreprise dans le domaine de la santé (*cf.* Filoche G., Vingt ans de CHSCT, Étude pour le Conseil économique et social, 2001).

Ensuite et peut-être surtout, le CHSCT ne dispose que de possibilités d'actions en justice limitées, ce qui ne peut qu'entraver sa démarche environnementale menée dans une logique de prévention des risques. C'est d'abord le cas sur le plan civil puisque l'article 31 du Nouveau code de procédure civile réserve le droit d'agir en justice aux seules personnes invoquant un intérêt légitime direct et personnel. C'est également le cas sur le plan pénal, dès lors qu'ici encore, l'intérêt à agir du CHSCT « *est étroitement apprécié à partir de sa mission voire de la défense de son propre fonctionnement* (contestation de l'ordre du jour ou de la désignation d'un expert...) » (Bugada A., Politiques de santé dans l'entreprise. Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité. Librairie de l'université d'Aix-en-Provence Editeur, 2006, p. 119). Il en résulte, pour lui, l'impossibilité de se constituer partie civile devant une juridiction répressive en cas de délits ou d'homicides involontaires subis par des tiers, à défaut de pouvoir invoquer un préjudice direct et personnel lié à la défense des intérêts dont il a la charge. À noter que l'action civile de syndicats agissant pour la défense des intérêts collectifs de la profession est, en revanche, admise et que cette solution n'est pas anodine (Cass. crim., 11 oct. 2005, n° 05-82.414, Bull. crim., n° 254 ; Gouël O., Défense en justice des intérêts des salariés : CHSCT et syndicat ne sont pas à armes égales, Semaine Sociale Lamy, n° 1240, p. 10). En effet, « *l'interprétation stricte de la loi pénale à l'encontre du comité masque difficilement une politique jurisprudentielle privilégiant l'action syndicale réputée plus indépendante* » (Bugada A., précité). Par ailleurs, il « *ne saurait être procédé à une réduction du champ de l'action civile sans manquer au but de prévention qui accompagne toute politique de protection de la vie et de la santé des personnes au sein de la collectivité du travail* » (Duquesne F., La constitution de partie civile du CHSCT en cas de délits d'homicides et de blessures involontaires, Dr. soc. 2006, p. 43). Toujours est-il qu'en l'état actuel du droit, « *le préjudice envisagé comme fondement de l'action civile du comité en cas de délits d'homicide ou de blessures involontaires n'entre pas dans le champ de l'article 2 du Code de Procédure Pénale ;: [voilà pourquoi] seule une intervention du législateur pourrait permettre la prise en compte d'un tel préjudice indirect, ce qui permettrait ainsi au CHSCT de disposer de l'ensemble des prérogatives et de moyens qu'implique l'exercice de sa mission de prévention dans l'entreprise* » (Duquesne F., précité).

Dans ces conditions et alors qu'il se trouve appelé à jouer un rôle croissant dans la préservation de l'environnement de travail et dans celle de l'environnement de l'entreprise, le CHSCT ne risque-t-il pas d'être privé des moyens des ambitions qu'on lui prête ? À la veille du lancement de négociations interprofessionnelles sur ces questions, il est de la responsabilité des partenaires sociaux d'émettre d'ambitieuses propositions pour le CHSCT... et de celle des pouvoirs publics d'y donner une base légale... Il y va de la crédibilité du Grenelle de l'environnement... dont la portée ne doit pas être que déclaratoire.