

Louis-Marie Barnier

Imbarnier@wanadoo.fr

Membre associé du CRESPPA-GTM

La loi et la conviction, pratique en tension des élus CHSCT

« LES CHSCT, UNE INSTANCE CENTRALE, MAIS FRAGILE ? »

Séminaire des relations professionnelles (RT18), 12 avril 2013

Version provisoire

La socialisation des électroniciens dans l'atelier de maintenance des équipements de bord d'une grande compagnie aérienne s'opérait dans les années 1980 à travers un stage de deux mois dans l'atelier de micromécanique du service. Là, des mécaniciens chevronnés aidaient des jeunes issus d'un DUT d'électronique à limer sans fin une pièce de métal, à user des tours et machine-outil, à équilibrer quelque gyroscope par l'élimination de milligrammes de métal. L'apprentissage du geste intégrait les mesures de sécurité du travail autour de la machine outil. Le nettoyage de l'espace de travail faisait partie des « règles du métier ». Cet apprentissage élémentaire à l'hygiène et la sécurité se complétait au fil des années de travail à l'établi par des conseils et des exemples portés par le collectif de travail. L'imprégnation de la sécurité au travail accompagnait l'intégration dans le collectif de travail.

Le recul depuis quelques décennies de ces collectifs de travail s'est accompagné d'une augmentation parallèle des textes de loi dans le domaine du travail. La législation sur la sécurité du travail s'est considérablement alourdie par effet cumulatif, au point de représenter un corpus de connaissance substantiel. Cette réglementation a pour but d'être appliquée. Elle s'est donc accompagnée d'un appareil législatif répressif important.

L'ensemble de cette construction juridique renvoie à son extériorité. Le droit du travail est exogène à l'organisation du travail. La cour de cassation, « gardienne du temple » de l'interprétation du droit, a toujours défendu comme principe intangible l'autonomie de gestion de l'employeur. Celui-ci peut ainsi décider de licenciements dans une entreprise « pour en sauvegarder la compétitivité.¹ » De ce domaine relève aussi son droit de sanction, comme le rappelle le Conseil constitutionnel dans le domaine de l'amnistie, sujet récemment redébatu à l'Assemblée nationale. Ce droit de sanction confère à l'entreprise un statut quasi-féodal, liant droit de propriété, pouvoir d'organisation et pouvoir judiciaire sur un territoire donné. Sa responsabilité est donc totale. Le MEDEF intervenait récemment pour que la « liberté d'entreprendre » soit inscrite comme un droit constitutionnel.² A ses yeux, la seule loi dans l'entreprise est celle de l'employeur.

Le pouvoir absolu de l'employeur se heurte pourtant sans cesse, dans la gestion quotidienne de l'outil de production, aux normes réglementaires portant sur les produits utilisés et leur mode

¹ Cour de cassation sociale, Arrêt « Vidéocolor, 5 avril 1995.

² Medef, *Changer d'aire*, janvier 2013.

d'utilisation, les machines outils et leur certification régulière, l'environnement de travail. Une part importante de cette réglementation porte sur l'organisation du travail elle-même. Certaines règles sont directement liées au geste de travail, notamment tout ce qui relève de la protection collective de la santé du salarié (protection sur les machines, rambardes sur les échafaudages,...). D'autres sont du ressort de l'organisation de la production, par exemple quand celle-ci fait intervenir d'autres employeurs à travers les modalités du plan de prévention établi conjointement entre les deux employeurs. Le Document unique d'évaluation des risques répond à une procédure très normée, dont l'employeur et le CHSCT s'emparent plus ou moins.³ Les modalités de fonctionnement du CHSCT, ses procédés d'intervention, la forme de son rapport annuel, relèvent de la réglementation du fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Pour s'immiscer dans la relation de travail, le droit a donc dû s'appuyer sur un principe jugé supérieur à cette autonomie de gestion. Le Conseil constitutionnel évoque des « *règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail.*⁴ » L'élaboration d'une autre légitimité dans l'entreprise que celle de l'employeur est au centre de la construction de la santé au travail comme « fait social »⁵, dont les formes s'imposent à toutes et tous dans leur représentation de cet objet, devenant même sujet sociologique avec son champ propre, ses experts, ses intervenants. Le droit à la santé des salariés est l'axe central de cette construction autour duquel s'organisent l'intervention du CHSCT et la prise en charge de cette responsabilité par l'employeur.

C'est parce que les employeurs n'ont jamais accepté cette immixtion du droit dans ce qu'ils considèrent comme un domaine privé, que les élus du CHSCT doivent « pactiser » en quelque sorte, « négocier » l'application du droit. Il leur faut convaincre sans cesse de la nécessité des réglementations, de leur applicabilité, de leur juste interprétation. Dans ce travail de conviction, ils s'appuient sur un levier, la responsabilité de l'employeur. L'élu CHSCT s'érige en mauvaise conscience de l'employeur, lui rappelant son devoir « de résultat » dans le domaine de la santé au travail. Les élus CHSCT placent les employeurs au centre d'une tension entre coercition et consentement, pour employer une idée d'A. Gramsci. Cette tension dépasse largement la seule question de la loi ou du contrat, de l'imposition de la loi *versus* la négociation de nouvelles normes de travail ou compromis.

La question qui nous guidera dans cette communication est le rapport au droit du CHSCT, interrogeant sa capacité à user du droit et à l'intégrer dans la relation complexe qu'il tisse avec son interlocuteur employeur. Nous proposons d'étudier d'abord la confrontation du système de normes réglementaires avec les deux systèmes existant au sein du travail, les normes professionnelles et les normes hiérarchiques. C'est ensuite la première posture du CHSCT attaché à l'application de ces règles, se transformant en gendarme d'un type particulier, que nous analyserons. La posture complémentaire du CHSCT comme interlocuteur de l'employeur et négociateur permettra enfin d'approfondir notre compréhension de la relation particulière qui se tisse entre employeur et CHSCT.

³ H. Adam, L-M. Barnier, Syndicalisme et organisation du travail : résistance et/ ou compromis autour du « Document unique ». *Colloque « Organisation, gestion productive et santé au travail »*, Rouen, 16 décembre 2010.

⁴ Conseil constitutionnel, décision N°2004-494 du 29 avril 2009.

⁵ E. Durkheim, *Les règles de la méthode sociologique*, PUF 1981.

1/ La réglementation exogène à l'organisation du travail

Comme nous l'évoquions en introduction, les règles de sécurité ont longtemps été intégrées à la norme professionnelle. Ce « geste » intégrait non seulement l'exigence du travail bien fait, mais aussi le « tour de main » pour ne pas se blesser, prenant en compte le risque généré. La valeur reconnue à l'ouvrier, y compris par lui-même, se traduisait par une attention particulière à sa propre préservation. Les « règles de l'art » structuraient l'apprentissage collectif. Nul n'aurait su s'en exonérer car chacun se surveillait.⁶

Le respect de la norme professionnelle se doublait d'un effort permanent de réappropriation de son sens. Celle-ci autorisait alors le contournement de la règle en toute conscience du risque, dès lors que le résultat l'exigeait. C'est même parfois au nom d'une approche collective de la virilité, ressentie comme un vecteur de la solidarité du groupe, que ce contournement s'opérait. Ainsi soulever le cache du tour, obscurci par le liquide de refroidissement projeté dessus, permettait de mesurer l'écart par rapport à la cote et la quantité de métal encore à retirer. Soulever la barrière de la nacelle du peintre pour atteindre des endroits sinon inaccessibles était nécessaire pour répondre à l'exigence de la tâche. « *Ces écarts sont eux-mêmes réglés et régulés, de façon moins formelle mais non moins réelle, grâce à la cohésion du collectif des contrôleurs aériens* », explique Sophie Poirot-Delpech au sujet de cette catégorie professionnelle, à travers la construction d'un espace social spécifique « *qui traduit le sens qu'ils donnent à leur métier.*⁷ »

Face à ce collectif de travail qui lui résiste, l'employeur n'a eu de cesse de limiter son autonomie ainsi que la liberté de jugement qui lui est liée. Un second système de normes s'est donc institué, expression du pouvoir hiérarchique portant davantage sur l'organisation du travail que sur le travail lui-même et son contenu. Pour pouvoir contrôler ce domaine, les pratiques managériales « *passent une grande partie de leur activité à produire de la non-intelligence dans l'intelligence générale et à refouler les possibilités d'activités concertées* »⁸. La période récente a même vu l'augmentation de ce contrôle individuel, accompagnant une politique néolibérale de responsabilisation des salariés.⁹

C'est dans ce contexte que s'inscrit la montée de la réglementation étatique dans le champ de la santé au travail. Ni norme professionnelle portée par le collectif de travail, ni consigne hiérarchique, la règle de sécurité emprunte pourtant de ces deux catégories. Pour être efficace, elle doit s'inscrire dans le travail concret, ne pas freiner l'autonomie des salariés, mais au contraire la prolonger. Elle constitue souvent et parallèlement le relais de la prise de pouvoir hiérarchique sur le travail, lorsqu'il s'agit d'imposer l'interdiction de fumer ou le port des équipements de protection individuelle. De même les responsables hiérarchiques ne se privent pas de reprendre à leur compte des règlements qu'ils opposent à la culture collective.

⁶ L-M. Barnier, « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier », in S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008, p. 139-156.

⁷ S. Poirot-Delpech, « Règles prescrites et règles auto-instituées dans le contrôle du trafic aérien », in J. Girin et M. Grosjean, *La transgression des règles au travail*, l'Harmattan, 1996 p 39-50.

⁸ J-M. Vincent, « Sortir du travail », in *Travail salarié et conflit social*, M. Vakaloulis (coord.), Actuel Marx PUF, 1999, p 17.

⁹ P. Dardot & eC. Laval, *La nouvelle raison du monde*, la Découverte 2010.

La réglementation du travail s'enfle au point de constituer un repère de textes qui concerne de très nombreux points du travail.¹⁰ Elle s'agrémente d'une « réglementation grise » en quelque sorte : la somme de recommandations édictées par des organismes paraétatiques tels que l'INRS ou les services de prévention des risques professionnels de l'assurance maladie (tels que les CACES¹¹) possèdent force de loi par la définition d'obligations concrètes pour l'employeur qui prennent toute leur importance en cas d'accident.

Les obligations réglementaires s'accroissent quand il s'agit de sous-traiter une activité dangereuse : les modalités d'information de l'entreprise intervenante, les protections pour le salarié sont décrites minutieusement, les formations et le suivi médical le sont tout autant. De même, l'utilisation de produits dangereux amène l'édictation de nombreuses règles. D'un certain point de vue, le contrôle opéré par la loi s'est substitué au contrôle opéré par le collectif de travail. Comme le note Rémy Jean, « *la prévention des risques professionnels relève de plus en plus d'une conformité formelle aux procédures et de moins en moins d'une maîtrise réelle des risques dans et par l'activité.*¹² » L'essor de la norme réglementaire, qui pourrait sembler paradoxale face à l'affaiblissement des collectifs de travail qui assuraient pour une large part son respect, en est au contraire une expression directe. La précarisation d'une partie des salariés fragilise le collectif de travail qui ne peut plus assumer le suivi collectif de chacun. A la déréglementation de l'emploi répond alors la réglementation du travail.

L'inefficacité par elle-même de la réglementation du travail est inhérente à son extériorité. C'est l'action du CHSCT qui opère son intériorisation par le collectif de travail.

2/ Le CHSCT gendarme

Ici entre en scène le CHSCT. Car bien qu'élaborée en contact avec le monde professionnel, la norme réglementaire en reste exogène, conçue et élaborée hors de la sphère du travail. Mais plutôt que de rester du domaine judiciaire, ce système de normes prétend régler la vie quotidienne au travail. Il tend alors à constituer un système normatif parmi les autres.

C'est ainsi que la dimension judiciaire du droit à la santé demeure marginale. Qu'on en juge à l'aune du régime de sanction aux manquements à ces règles : les procès-verbaux des inspecteurs du travail restent exceptionnels (8000 procès verbaux en 2011) comparés par exemple aux 226 300 lettres d'observation.¹³ Les procédures pénales liées à des manquements aux règles de sécurité sont inexistantes. Seul l'accident (et même l'accident mortel !) conduit ces manquements devant la justice. Ces dispositifs d'intervention de l'inspection du travail sont certes cohérents, et l'arsenal très différencié des modes d'intervention trouve sa force coercitive dans la dimension pénale de l'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité. C'est ainsi

¹⁰ Le recueil de textes réglementaires « Pluyette » ne comporte pas moins de deux mille sept cents pages, remises à jour tous les deux ans depuis des décennies. J. Pluyette, Hygiène et sécurité – Conditions de travail – Lois et textes réglementaires, Lavoisier. 28e édition, 2011.

¹¹ Les Certificats d'Aptitude à la Conduite d'Engins spéciaux (CACES) ont été élaborés par les services de prévention des Caisses d'Assurance Maladie.

¹² R. Jean, « La sécurité au travail écartelée entre hyperprescription procédurale et déréglementation sociale », *37^e Congrès de la SELF*, 2002.

¹³ Direction générale du travail, *L'inspection du travail en France en 2011*, la Documentation française, 2012.

que le « *dispositif pénal impressionnant* » assure l'efficacité de cet ensemble réglementaire et remplit ainsi un rôle fondamental dans la prévention.¹⁴

La lettre de constat permet de remettre l'employeur fautif dans le droit chemin sans le sanctionner. « *L'inspecteur du travail explique le droit et recentre ainsi l'institution en cas de dérive.*¹⁵ » Il y aurait beaucoup à dire sur ce principe, hors du droit commun, d'un usage du droit plus éducatif que punitif. La possibilité pour les inspecteurs du travail d'émettre des amendes vis-à-vis d'un employeur en faute, d'une efficacité immédiate comme le prouve le pouvoir policier face aux risques de la route,¹⁶ reste une proposition marginale dans le mouvement syndical¹⁷ et à peine débattue, bien que faisant l'objet d'un long chapitre pour en réfuter sa pertinence dans un rapport exhaustif consacré aux sanctions en matière de droit du travail.¹⁸ L'intervention du juge revient donc à fixer les responsabilités en cas d'accident. Le droit de la santé au travail relève d'une régulation *a posteriori* par sa dimension pénale, mais néanmoins omniprésente. Le manquement à l'obligation de résultat dans le domaine de la santé et la sécurité des salariés ne se constate donc qu'en cas de faillite, à l'occasion du jugement lors d'un accident de travail. Disons qu'il s'agit là d'un usage préventif du droit pénal.

Ce rôle éducatif du droit se retrouve dans le mode d'action des CHSCT. Les 140 000 élus des 24 000 CHSCT apportent leur action démultiplicatrice aux 2250 agents de contrôles (inspecteurs et contrôleurs) de l'inspection du travail. Ils produisent des courriers, des procès-verbaux de réunion, autant d'éléments sur lesquels se fondent éventuellement par la suite les juges pour prendre la mesure de la responsabilité des employeurs. Le CHSCT a pour mission « *de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières* »¹⁹ à côté d'une mission générale sur l'analyse des risques dans l'établissement qu'il couvre. Se référant à l'obligation générale de sécurité de l'employeur²⁰, le CHSCT non seulement rappelle à l'employeur son devoir de résultat dans le domaine de la sécurité, mais peut même s'appuyer sur des articles très précis de la loi pour lui démontrer ses fautes caractérisées. Le droit pénal constitue un des pivots de l'action des CHSCT.

Les règles de droit de la sécurité ne sont pourtant pas de ce type de textes juridiques à la « *texture ouverte* », susceptibles « *d'interprétation et d'usages variés par les acteurs* » qu'évoque J. Pelisse.²¹ L'action des CHSCT permet néanmoins leur intégration dans le système normatif du travail. En donnant une base réglementaire à leur intervention, les CHSCT cherchent

¹⁴ P-Y. Verkindt, « La santé au travail, quelques repères pour un droit en mouvement », *Droit ouvrier*, mars 2003.

¹⁵ A. Lebaill-Voisin, « Les apports mutuels entre le CHSCT et l'inspecteur du travail », *Les cahiers de l'IRT*, 1997, p 74.

¹⁶ On pourrait aussi comparer à la Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes, qui se vante d'avoir infligé 4.7 millions d'amende en 2011, suite aux 142 000 manquements constatés, 15700 procès-verbaux et 11400 mesures de polices administratives. *Résultats 2012 de la DGCCRF, Ministère de l'Economie et des Finances*.

¹⁷ Elle ne figure pas par exemple parmi les Repères revendicatifs de la CGT (2011).

¹⁸ Michel Jean, Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail, Tome 2, la Documentation française, 2004.

¹⁹ L. 4612-1 du Code du travail.

²⁰ « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* » Article L4121-1 du Code du travail.

²¹ J. Pelisse, « La mise en œuvre des 35 heures : d'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et société* 2011/1 N°77, p 39-65.

surtout à gagner en efficacité pour se faire entendre auprès des employeurs. Pour répondre à son devoir de résultat en matière de sécurité des salariés, l'employeur doit respecter la réglementation. Au point même que parfois, respect de la règle et sécurité des salariés sont présentés comme les deux faces de cette exigence de sécurité. Le seul suivi des règles de sécurité porterait l'exonération de l'employeur.

Le travail de prévention des élus des CHSCT ne pourrait pourtant en rester là. Les préconisations du CHSCT prennent une dimension normative. Leur non-suivi implique une responsabilité accrue de l'employeur. Le CHSCT s'érige en instance judiciaire, jugeant la bonne application des normes réglementaires. Le non-dit par le CHSCT deviendrait parallèlement une légitimation de la non-application de règles spécifiques. Le CHSCT est ainsi le vecteur principal de l'« *endogénéisation organisationnelle du droit*²² », le transformant en règles pratiques dans l'action quotidienne des salariés.

L'absence du pouvoir de sanction du CHSCT renvoie alors à la quasi-absence de sanction en matière de droit du travail déjà noté à propos de l'inspection du travail. Même lorsqu'il s'agit de la réglementation concernant les sites menaçant l'environnement, « *le CHSCT ne peut présenter des sanctions contre son entreprise, mais il peut remettre des rapports à la DRIRE qui, elle, peut prendre des sanctions.*²³ » Le CHSCT ne possède aucun pouvoir direct et surtout pas celui de pouvoir faire arrêter le travail : ce droit lui a été refusé en 1982 lors de la création des CHSCT dans leur forme actuelle, au bénéfice du droit de retrait appartenant au seul salarié.

Rien ne vient donc limiter la responsabilité totale de l'employeur en matière de sécurité des salariés : l'absence de pouvoir de décision du CHSCT a pour conséquence que « *sa mission n'entame en rien la responsabilité propre du chef d'entreprise ou d'établissement.*²⁴ » Seul peut être opposée à cette obligation de sécurité le devoir, pour chaque salarié, « *de prendre soin (...) de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* » (L 4122-1) Encore cette obligation est-elle restreinte, dans ce même article, par le rappel qu'il est intégré dans un système hiérarchique et que ce devoir est limité « *en fonction de sa formation et selon ses possibilités* », et qu'il agit « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur.* »

« *Nous dépensons une énergie considérable, dans le cadre de nos missions, à faire respecter les textes fondamentaux qui sont dans la réglementation*²⁵ », déclare le secrétaire du CHSCT de la Société Nationale des Poudres et Explosifs (SNPE) devant la commission d'enquête qui suit la catastrophe d'AZF. Le réel pouvoir du CHSCT ne porte que sur son interlocuteur permanent, l'employeur.

3/ Le CHSCT négociateur

Tout en se référant à « l'arsenal législatif », terme adéquat pour décrire la multitude de textes réglementant le travail, les élus doivent donc remporter la conviction de l'employeur pour faire

²² J. Pelisse, « La mise en œuvre des 35 heures : d'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et société* 2011/1 N°77, p 39-65.

²³ J-Y. Le Deaut, Rapport à l'Assemblée Nationale, Intervention de M. Pantaloni, 29 janvier 2002, Tome II Auditions, p 138.

²⁴ P-Y Verkindt, Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : quelques développements jurisprudentiels récents, *Droit social* N°12, 2007.

²⁵ M. Miraille, in Le Deaut, *op cit.* p 279.

avancer les questions de sécurité dans la pratique. L'engagement personnel d'un chef d'équipe, d'un responsable de production, d'un dirigeant d'entreprise prend en compte la compréhension de sa propre responsabilité tout autant que l'importance de la question elle-même, dans un mélange difficile à démêler au niveau de la personne elle-même. Ce sont les processus à la source de cet engagement qui nous intéressent ici.

L'usage du droit pour faire évoluer une situation concrète relève de cette tension, notée par l'ANACT, « *entre le respect des règles de droit et la manière concrète dont elles peuvent être mobilisées pour résoudre des problèmes.* »²⁶

L'accent a surtout été mis ces dernières années, notamment sous l'influence des politiques européennes, sur le renforcement de la norme procédurale. Celle-ci impose par exemple les modalités d'analyse et d'évaluation des risques associant employeurs et représentants du personnel. L'analyse des situations pénibles, nouvelle mission impartie aux CHSCT, à partir d'une lecture de la pénibilité portant exclusivement sur la restriction « d'employabilité » des salariés, s'inscrit dans l'objectif européen d'augmentation du taux d'activité des salariés en fin de la carrière professionnelle par la réduction des situations portant atteinte à la santé.

Une autre voie complémentaire a été ouverte par l'extension du champ de la négociation à la prévention des risques. L'engagement de ces directions peut s'affirmer à travers des accords collectifs. Le statut de ces accords doit être attentivement regardé, bien plus que leur contenu. Une étude de l'ANACT²⁷ conclut qu'une grande part des accords sur les RPS relève d'accords de méthode, définissant des démarches pour agir et associant d'autres acteurs que les syndicalistes négociateurs et les représentants de la DRH qui se sont emparés du sujet. Les accords collectifs sur les risques psycho-sociaux permettent de construire des indicateurs conçus comme autant de signaux d'alarme de situations extrêmes vécues par les salariés. Les négociations en question permettent aux directions de redéfinir l'objet même du conflit, de le circonvenir, de s'en saisir... mais aussi de la mettre à distance à travers des indicateurs « objectif », par delà la subjectivité des salariés.

Mais peut-on négocier la santé au travail ? Poser la question revient évidemment à y répondre. La loi ou le contrat, un débat aussi ancien que le syndicalisme lui-même, mais qui recueille un écho particulier dans le domaine de la sécurité du travail. La négociation tend à dégager un intérêt général à partir de points de vue différents. De façon générale, nous dit Alain Supiot, la négociation vise à « *renouveler les termes de la nécessaire conciliation entre intérêt particulier et intérêt général.* »²⁸ La santé au travail devient enjeu, sous-jacent à la négociation collective mais aussi à ce travail de conviction opéré par les élus des CHSCT, de redéfinition et d'élaboration d'un tel « intérêt général » commun à tous les acteurs dans l'entreprise, se confondant peu à peu à l'intérêt de l'entreprise. Le CHSCT s'inscrit alors comme une des composantes du compromis général autour du travail établi avec l'employeur. Le « consentement » de la part de celui-ci devient tout au plus la prise en compte d'une « usure » de la force de travail, s'intégrant dans les coûts de production.

²⁶ B. Dugué, J. Petit, C. Pinatel, *Les CHSCT entre dispositifs et pratiques*, ANACT et ENSC Bordeaux, 2012, p 18.

²⁷ P. Douillet, « Négocier la prévention des risques psychosociaux : vers une nouvelle forme de dialogue sociale ? » *Colloque Organisation, gestion productive et santé au travail*, Rouen 2012.

²⁸ A. Supiot, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, n° 1, janvier 2003, p 71

Les élus des CHSCT ne possèdent en fait de pouvoir que de par leur position de mandatés des salariés. Ceux-ci exercent collectivement à travers cette institution représentative leur droit, inscrit dans le préambule de la Constitution²⁹, à agir sur leurs conditions de travail. L'approche de la santé au travail à travers ces procédures vient en écho de la construction du sujet collectif du salarié à travers le droit social.

Conclusion

Une double légitimité émerge à travers cette approche de l'usage du droit, le CHSCT vecteur de l'intervention du collectif de salariés autant que représentant de la loi. Les processus pour bâtir de tels « systèmes d'action » sont complexes et contradictoires. Le CHSCT demeure une instance de confrontation tout autant que d'élaboration de consensus. Son objet même relève de la prévention des risques et non de la réparation. Il doit pour cela gagner le consentement des employeurs, accord nécessaire pour appliquer ces règles, bien plus que d'agir par la contrainte.

La coercition appliquée sur l'employeur par le CHSCT s'accompagne de l'effort de l'Etat pour faire appliquer sa loi. L'Etat reste extérieur au domaine privé de l'entreprise, il est même malvenu, de même que l'inspecteur du travail n'est que toléré dans l'entreprise : « *Les employeurs les considèrent souvent comme des intrus dans leur entreprise* »³⁰ note Sonia Granaux citant le meurtre des deux inspecteurs du travail par un agriculteur de Dordogne en 2004. « *Le regard extérieur est souvent quelque chose de difficile, douloureux, dangereux, à soutenir* », lui répond Jacques KHELIF, responsable de la CFDT-Chimie.³¹

L'articulation entre ces deux dimensions de coercition et de consentement s'entend comme un élément central de l'intervention des CHSCT. Elles se croisent sans cesse, tant il s'agit de comprendre « *comment la pression éducative sur les individus s'y prendra-t-elle pour en obtenir le consentement et la collaboration, en transformant la nécessité et la coercition en 'consentement'*.³² » Ces deux postures du CHSCT gendarme et du CHSCT négociateur se mêlent dans un ensemble de relations qui relève de ces deux logiques simultanément.

Le consentement spontané de la part de l'employeur pour intégrer dans l'organisation du travail la prise en compte des effets de ses choix sur les personnes demeure une utopie, tant ses choix restent marqués par une détermination économique. James O'Connor suggère qu'une seconde contradiction, à côté de la contradiction entre le développement des forces productives et le rapport de production, mine le capitalisme, celle qui est générée sans cesse par son mépris pour les conditions de son fonctionnement et même de son existence sur le long terme. Dans sa recherche incessante de rentabilité, il détruit les conditions de production, que ce soit par la pression sur la force de travail qui dégrade la santé des salariés, ou par son rejet de toute considération pour l'environnement qu'il transforme en marchandise. Cette autre contradiction apparaît donc entre accumulation du capital et destruction permanente des conditions de son renouvellement : « *La cause fondamentale de la seconde contradiction est l'appropriation et*

²⁹ Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* »

³⁰ S. Granaux, *Les CHSCT dans les établissements de fabrication de produits chimiques, Etude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue*, Thèse de doctorat, EHESS, 2010, p 121.

³¹ J-Y. Le Deaut, Rapport de la Commission d'enquête sur la sûreté des installations industrielles à l'assemblée nationale, T II auditions, 29 janvier 2002, p 141.

³² A. Gramsci, *Cahiers de prison*, N°13, NRF, 1978 p 363.

*l'utilisation autodestructrice de la puissance de travail, de l'espace, de la nature ou de l'environnement extérieurs.*³³ » L'action du CHSCT reviendrait donc vis-à-vis de l'employeur à « faire son bien malgré lui », intervenant sur les conditions de reproduction du système contre les mécanismes mortifères de la concurrence, évoquant la démarche des hygiénistes du XIXème siècle.

Sonia Granaux met en évidence une double nécessité des CHSCT : leur capacité à s'appuyer sur des ressources extérieures à l'entreprise doit rejoindre la capacité à inscrire leur action dans les rapports de force de l'entreprise. Le droit du travail relève de cette ressource mobilisable, venant de « l'extérieur » de l'entreprise. Le rapport à l'employeur s'inscrit davantage dans les rapports de force internes à l'entreprise, tant les CHSCT ne fonctionnent réellement que là où des conflits parviennent à s'exprimer.³⁴ Le rapport de force et la loi (l'un et l'autre étant d'ailleurs inséparables) sont les deux éléments fondamentaux qui président à la prise en compte tant au niveau de l'entreprise que de la société de la santé des salariés. Loin de nous la pensée qu'un travail constructif avec les employeurs (du moins une partie d'entre eux) serait impossible, au contraire toute notre recherche³⁵ démontre l'utilité de la démarche d'explication et de conviction pour faire avancer ces questions.

Reste à comprendre l'intervention de l'autre acteur, l'Etat, qui intervient de façon constante en France dans le travail. L'intervention des syndicalistes dans le domaine de la santé au travail, et donc dans le travail lui-même, s'envisage dès lors autant comme le « contrôle » des actions de l'employeur, que dans un mouvement pour imposer un droit à la sécurité et plus généralement la prise en compte des salariés sujets de leur histoire. L'Etat devient garant du droit, il introduit ainsi dans le monde du travail une figure du salarié source de droit, une figure de l'émancipation.

³³ J. O'Connor, La seconde contradiction du capitalisme : cause et conséquences, in *Capital contre nature, Actuel Marx*, Paris, PUF, 2003, p. 57-66.

³⁴ G. Filoche, *20 ans de CHSCT*, rapport au Conseil Economique et Social, 2001.

³⁵ H. Adam, L-M. Barnier, *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT*, Syllepse 2013.