

# COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – Université de Bordeaux – France

## Quelles démarches de prévention pour les RPS ? Les démarches issues de la loi [le droit]

**CREAI Aquitaine**

Artigues-Près-Bordeaux, 29 septembre 2016

Loïc Lerouge

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale  
UMR 5114 – CNRS – Université de Bordeaux <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/>



## **En fait comme en droit, la santé physique occupait une place prépondérante**

- Le milieu du travail a évolué
- De nouveaux facteurs de risques font leur apparition entraînant des troubles qui impactent davantage la santé mentale des travailleurs qu'auparavant
- De nouvelles formes d'organisation du travail apparaissent
- Administrations de l'État engagées dans un mouvement de restructuration dans un contexte de réduction des marges de manœuvre humaines et financières (Y. Struillou)

**La souffrance [du corps] a été au cœur de la naissance  
du droit du travail au XIX<sup>ème</sup> siècle**

- **Les RPS : une réalité sociale ; répondent à une demande sociale (cf. M. Gollac)**
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail : « **risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par l'interaction de facteurs socio-économiques avec le psychisme des travailleurs** »
- La terminologie de « **risques psychosociaux** » - « **RPS** » est aujourd'hui entrée dans le **langage courant**
- **Le travail peut être un vecteur de plaisir et de santé à condition que les travailleurs puissent se reconnaître dans leur travail et que leurs capacités de défense psychologiques ne soient pas dépassées**

## Les RPS : une préoccupation économique et sociale


- **OCDE** : la précarisation croissante des emplois et l'augmentation actuelle des pressions au travail pourraient entraîner une aggravation des problèmes de santé mentale dans les années à venir. La proportion de travailleurs exposés au stress ou à des tensions sur leur lieu de travail a augmenté dans l'ensemble des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie
- **Agence de Bilbao** : 50 à 60 % des journées de travail perdues ont un lien avec le stress au travail
- **Commission européenne** : le coût annuel du stress lié au travail dans l'Union avoisine les 15 à 20 milliards d'euros
- **INRS** : entre 2 et 3 milliards d'euros par an en France (coûts directs [dépenses de soins] et coûts indirects [absentéisme, cessations d'activité, décès prématurés])
- **Fondation de Dublin** : réduction générale du temps de travail, moins d'heures supplémentaires, précarité de l'emploi croissante, moins de choix pour les travailleurs, gel des salaires, réductions de personnel, intensification du travail, détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, augmentation du stress au travail, risque accru de harcèlement

## **Les RPS mettent mal à l'aise le juriste :**

- Difficultés de définition
- Confusion entretenue entre « risques » et « troubles »
- Renvoie à la subjectivité de la personne

## **Les RPS sont une réalité, le juriste doit faire avec... :**

- Met en lumière les liens entre organisation du travail et santé des travailleurs
- Donnent l'occasion d'élargir le champ des risques professionnels
- Prendre en compte la santé dans un sens global, retrouver l'humain derrière le travailleur

• La notion de « **santé mentale au travail** » en tant que telle est très difficile à cerner et à délimiter en droit du travail  pas de définition juridique

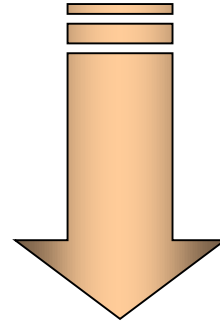
• Certains phénomènes qui ont été « **juridicisés** » sont à repérer : harcèlement moral, stress, protection de la « **santé physique et mentale** » au travail

 **éléments d'encadrement juridique**

### **Questions sous-entendues :**

- L'arsenal juridique existant en droit du travail peut-il s'appliquer aux problématiques liées aux risques psychosociaux ?
- Comment le droit du travail peut-il appréhender ou saisir les risques psychosociaux ?

## Grande difficulté



Intégration du **rapport subjectif** de la personne à son travail et à son environnement professionnel.

Plusieurs défis en matière de santé et de sécurité au travail, continuent de gagner en importance :

- . l'**évolution démographique**, le vieillissement de la population active ainsi que de nouveaux flux migratoires à destination de l'Europe
- . les **nouvelles tendances dans l'emploi**, y compris le développement du travail indépendant, la sous-traitance et l'augmentation de l'emploi dans les PME ainsi que le changement de la nature des risques professionnels au rythme d'une accélération des innovations et de la transformation du travail
- . le **développement de certains types de maladies professionnelles** (TMS, infections et maux liés aux pressions psychologiques) ainsi que de nouveaux facteurs de risque (violence au travail, y compris harcèlement sexuel et moral, addictions)



## Les sources légales

**Directive-cadre du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

- **Principes de référence :**
  - prévention des risques professionnels en amont ;
  - adaptation du travail à l'homme.
  
- **Introduction d'un véritable « droit à la protection de la santé au travail » :**
  - le salarié est placé au centre de la politique de prévention,
  - dépassement de la notion de corps et de la réduction du travailleur comme simple instrument de travail,
  - nouvelle représentation du « bien-être au travail ».

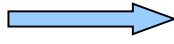
- **La personne dans son entier** est engagée dans le contrat de travail, à ce titre un droit à la protection de son intégrité physique et mentale doit lui être reconnu.
- **Les employeurs sont débiteurs de la santé de leurs salariés** ce qui les oblige à mettre en œuvre les meilleures conditions de travail possibles au regard de la santé malgré un environnement professionnel parfois hostile (relations interpersonnelles, tensions, objectifs,...).

Exécution de **bonne foi** du contrat de travail (art. L. 1222-1 du CT)

**Protection des libertés fondamentales** (art. L. 1121-1 du CT)

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

**Droit à la dignité et droit à la santé sont inaliénables**

- **Règlement intérieur.**
- **Document unique** d'évaluation des risques professionnels + campagne européenne 2012 de contrôle des RPS
- On peut aussi penser à la **fiche d'entreprise** (le médecin du travail établit et met à jour une fiche sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés) avec la **création d'une rubrique « Risques psychosociaux »**. La fiche est transmise à l'employeur, présentée au CHSCT, et est à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin-inspecteur du travail, consultable par les agents de la CARSAT.
- **La protection de la santé mentale au travail contre les risques pouvant lui porter atteinte est un élément essentiel de la réalisation du postulat du bien-être au travail et de l'appréhension de la souffrance** qu'il faut placer au cœur de l'organisation du travail  si le législateur ne l'a pas clairement précisé, le travail d'interprétation du juge y pallie progressivement.

## Droit du travail ↔ Droit de la fonction publique

La Partie 4 du Code du travail « Santé et sécurité au travail » s'applique aussi à la fonction publique (sauf adaptations prévues par arrêtés)

Article 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 et de la pénibilité au travail ;
- 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.

Si l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires dispose que « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail », la notion de « santé » intègre une dimension mentale

## Article 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° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 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.

## Plus...

- Il incombe à chaque **travailleur** de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail
- L'employeur organise et dispense une **information** des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier
- En fonction des risques constatés, des actions particulières de **formation** à la sécurité sont conduites
- Droit de **retrait**
- Droit d'**alerte**
- **Médecine de prévention** : rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle doit conduire des actions de santé au travail « dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel » (décret du 28 juin 2011)

## Responsabilité dans la fonction publique

Dès lors que les RPS sont entendus comme un risque professionnel, la question de la responsabilité de leur réalisation obéit aux règles de responsabilité dans la fonction publique, celui du responsable hiérarchique

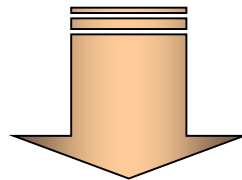
**Art. 2-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :** « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »

## Portée de l'obligation de sécurité du chef de service

« La reconnaissance du droit à la santé comme droit fondamental ne peut être dissociée de la constitutionnalisation du droit des relations de travail, quelle que soit la nature juridique de l'employeur » (Y. Struillou)

+ Article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »

**Nous sommes passés d'un « droit de la santé » à un « droit à la santé » au travail**



Tous les agents publics  
(titulaires, contractuels, vacataires, mis à dispositions du privé)  
sont concernés



## Quid de l'application de l'obligation de sécurité « de résultat » dans la fonction publique ?

- La faute est constituée toutes les fois que l'objectif n'est pas atteint
- La Chambre sociale en droit privé est beaucoup plus en avance que le Conseil d'État en droit public
- Le juge administratif n'a pas transposé à l'employeur public la jurisprudence judiciaire sur l'obligation de sécurité de résultat.
- Au vu de la jurisprudence administrative, la responsabilité de l'administration pourrait être engagée dès lors que les mesures nécessaires de prévention de la santé des agents n'auraient pas été prises et qu'un dommage en aurait résulté directement.

Le manquement aux règles de protection de la santé des agents pourrait être constitutif d'une faute qui permettrait à la victime de demander la réparation intégrale de son préjudice (*cf.* faute inexcusable en droit privé)

L'approche des risques professionnels transcende la frontière « public/privé » pour deux raisons fondamentales :

- **Les risques professionnels transcendent les frontières juridiques** : le statut ne protège pas contre l'exposition à des nuisances source de pathologies
- **La directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail s'applique à tous les travailleurs dans tous les aspects liés au travail

# Harcèlement moral

Loïc Lerouge

Artigues-Près-Bordeaux – France – 29 septembre 2016

## Article L. 1152-1 du Code du travail

**Art. 6 quinquies** de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 »

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

- **Jurisprudence administrative** : la qualification du harcèlement moral est abordée de manière plus restrictive et plus morcelée qu'au sein des juridictions du travail.
- **Progrès depuis le 11 juillet 2011**: le Conseil d'État a estimé qu'il appartenait à l'« agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement »
- **Pas de procédure de médiation** de prévue => différence avec le secteur privé
- **Obligations statutaires** : devoir d'obéissance, devoir de réserve

## Harcèlement sexuel

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle les dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel prévues par la loi du 6 août 2012 et décrit leur impact dans les trois versants de la fonction publique

« fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Par ailleurs, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Ces faits peuvent être punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende »

- Les sanctions sont alourdies (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende) en cas de circonstances aggravantes :
  - par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
  - sur un mineur de moins de 15 ans,
  - sur une personne dont la particulière vulnérabilité (due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse) est apparente ou connue de l'auteur des faits,
  - sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur des faits,
  - par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteurs des faits ou de complices
- L'affichage des dispositions pénales sur tous les lieux de travail.

## La loi du 5 juillet 2010 élargit le champ de la négociation des employeurs publics avec les organisations syndicales aux questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail

- Accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 : chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015
- Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 fixant les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique

## CE 16 juillet 2014

- La jurisprudence du Conseil d'État avance en matière de **présomption d'imputabilité rapportée au suicide ou à sa tentative**
- Le principe de la **présomption d'imputabilité en matière d'accident de service est applicable lorsque le suicide ou sa tentative « interviennent sur le lieu et dans le temps du service »** et qu'ils « doivent être qualifiés d'accident de service s'il n'existe pas de circonstances particulières conduisant à les détacher du service. S'ils interviennent en un autre lieu ou à un autre moment, la qualification d'accident de service peut également être retenue à la condition que le suicide ou la tentative présentent un lien direct avec le service »
- **La preuve contraire repose donc sur l'employeur** du secteur de la fonction publique



**Outils** pour aider la fonction publique et l'ensemble des acteurs opérationnels impliqués dans la prévention des risques professionnels à mener à bien la phase de diagnostic, puis l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action de prévention des RPS :

**Accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des RPS dans la fonction publique**  
[http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/sante\\_securite\\_travail\\_fp/protocole\\_accord\\_RPS\\_FP.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/protocole_accord_RPS_FP.pdf)  
s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique



## **DGAFF :**

- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf)
- Référentiel de la formation sur les RPS dans la fonction publique [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/RPS-Referentiels-2014.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-Referentiels-2014.pdf)
- Indicateurs de diagnostic des RPS [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/RPS-Indicateurs-2014.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-Indicateurs-2014.pdf)
- La prévention des RPS dans la fonction publique [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/RPS-Plaquette-RPS-2014.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/RPS-Plaquette-RPS-2014.pdf)

Les annexes de l'accord du 22 octobre 2013 ne sont pas soumis à l'accord, mais elles montrent des lignes directrices :

### Annexe 1 : Renforcement des acteurs de la politique de prévention des risques professionnels

- Formalisation et amélioration des moyens en temps des membres titulaires et suppléants des CHSCT
- Amélioration des conditions de la formation des membres des CHSCT
- Conforter le rôle des CHSCT

### Annexe 2 : Donner les moyens aux services de médecine de prévention d'accomplir leurs missions et renforcer la coordination régionale

- Accroître le vivier de recrutement des médecins de prévention
- Mesures destinées à renforcer l'attractivité de la médecine de prévention
- Lancer une mission en vue d'alimenter la concertation prévue au premier semestre 2014 sur l'amélioration des conditions de vie au travail

# Le CHSCT

Le CHSCT tient ainsi un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels susceptibles d'altérer l'état de santé physique et mentale au travail

- le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la « santé physique et mentale » et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. Il a aussi pour attribution de participer à l'amélioration des conditions de travail (art. L. 4612-1 CT)
- Le CHSCT doit également procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 CT)
- Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur doit être motivé (art. L. 4612-3 CT)

- Avantage de posséder la **personnalité morale** pour défendre ses intérêts propres en justice.
- Le CHSCT reste cependant une institution seulement dotée d'un **pouvoir consultatif**. Il est en effet dénué de pouvoir de décision, il ne peut donc ni adresser directement de directives relatives aux conditions de travail ni interrompre des travaux en cas de dangers graves et imminents.
- **Reconnaître un pouvoir de décision** risquerait de transférer une partie de la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels au CHSCT et d'affaiblir dans le même temps l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu.
- La Cour de cassation semble s'orienter vers un renforcement du rôle du CHSCT + **effectivité des avis au contentieux + dommages et intérêts (cass. Soc, 3 mars 2015)**

- Afin de remplir ses missions, **le CHSCT procède à des inspections à intervalles réguliers** (art. L. 4612-4 du CT).
- L'article L. 4612-5 du Code du travail lui permet de réaliser aussi des **enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel**
- **Attributions consultatives.** L'employeur doit le consulter avant toute mesure d'aménagement important qui modifierait les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4612-8 CT)

### Droit d'alerte

Le salarié peut prévenir le CHSCT de l'existence d'un danger, qui devra alors en référer immédiatement à l'employeur (art. L. 4131-2 CT)

Si un danger a été signalé à l'employeur par un salarié ou un membre du CHSCT, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de droit de la **faute inexcusable de l'employeur** (art. L. 4131-4 CT)

- **Recours à l'expertise (art. L. 4614-12 CT) en cas de :**
  - de **risque grave** (révélé par exemple à la suite du droit d'alerte ou de retrait), **révélé ou non** par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
  - de **projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, prévu à l'article L. 4612-8-1 CT
- **Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non par l'objet du projet :** « toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » (L. 4612-8-1 CT)
- **Les frais d'expertise** sont à la **charge de l'employeur**
- **En cas de désaccord** entre l'employeur et le CHSCT, il **appartient aux magistrats du TGI de décider si l'expertise est nécessaire**. En cas de contestation sur la gravité du risque, c'est également le TGI qui statuera.
- **Faut-il développer l'expertise des membres du CHSCT ?** Problématique de la formation

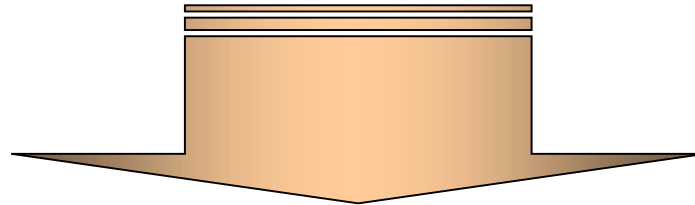
- Le CHSCT est un espace de discussion où se construisent les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la préservation corrélative de la santé des travailleurs
- Lieu d'élaboration d'un savoir sur le travail et point de rencontre des savoirs d'expériences, des savoirs techniques ainsi que des savoirs militants
- **Montée en compétence** au-delà d'une vision technique
- Il est dans l'intérêt de l'employeur de **connaître le réel pour comprendre aussi les salariés**

Le CHSCT est un outil concret au service de tous  
pour transformer le travail

- Le décret du 16 août 1985 adapte aux établissements publics de santé les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT.
- Contrairement aux autres fonctions publiques le CHSCT hospitalier ne connaît pas de restriction pour agir en justice et défendre ses intérêts.
- Les membres du CHSCT hospitalier ne disposent pas du statut protecteur que confère le code du travail ni protection fonctionnelle.

## Défis pour le secteur médico-social en particulier à travers la prise en compte des RPS :

- Préserver la santé de ses travailleurs ;
- Préserver la qualité des soins et la qualité de service.



### **ENJEU CRUCIAL**

Sauvegarder la **qualité et la performance**  
de notre système médico-social



**MERCI POUR VOTRE ATTENTION !**

# COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – Université de Bordeaux

Université de Bordeaux, avenue Léon Duguit, 33 608 Pessac cedex, France

Tel.: 33 (0)5 56 84 85 42 - Fax: 33 (0)5 56 84 85 12

Email: [comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:comptrasec@u-bordeaux.fr)

Site Internet : <http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Contact: Loïc Lerouge

[loic.lerouge@u-bordeaux.fr](mailto:loic.lerouge@u-bordeaux.fr)

Tel : 05 56 84 40 52

