



**Absence d'obligation légale de consulter le CHSCT lors  
de l'actualisation du DUER**

Dans un arrêt du 12 mai 2021, la Chambre sociale de la Cour de cassation, amenée à statuer dans le cadre d'un contentieux en référé suspension d'une procédure d'information-consultation de CHSCT de La Poste, a précisé les pouvoirs de ces CHSCT, notamment en matière d'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Dans ce dernier, la Cour de cassation rappelle notamment qu'il résulte des articles L. 4612-1, L. 4612-2 et L. 4612-3 du Code du travail, demeurés applicables à La Poste, que la mission du CHSCT est notamment de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, de 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 et de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

Il résulte de ces pouvoirs (qui sont désormais dévolus au CSE) que le CHSCT est consulté avant 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 (modification de l'outillage, changement de produit ou de l'organisation du travail, modification des cadences etc) qui peuvent alors donner lieu à une expertise.

En revanche, comme le souligne la Cour, les textes qui régissent la procédure de consultation du CHSCT ne prévoient pas la communication systématique d'un document d'évaluation de la charge de travail.

De même, il résulte des dispositions légales applicables aux CHSCT de La Poste (qui sont repris à l'identique pour le CSE), que l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du DUER simplement tenu à disposition du CHSCT, lequel peut être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour.

La Cour de cassation précise toutefois qu'il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter ces comités sur le document unique en tant que tel.