

Formation CSSCT (1^{er} Jour) Commission Santé et Sécurité et Condition de Santé





**Master
Formations**

**SANTE, SECURITE et CONDITIONS de TRAVAIL
J1**

Module 1. Attributions du mandat SSCT





Tour de table

- Prénom, métier

- **Mandat** actuel (secrétaire/membre CSSCT, etc.)
et mandat(s) passé(s) (CE, DP, CHSCT)

- **Formations** passées d'élus : économique, CHSCT, autres
 - **Vos attentes** vis-à-vis de la formation





Master Formations



Programme de la formation

- 1 module par jour
- 3 jours communs à tous
- + 2 jours pour la CSSCT et le premier mandat





- Introduction relative à la Santé, Sécurité, Conditions de travail

- Santé au travail, prévention, SSCT/QVT/RPS
- Travail prescrit et travail réel

1. L'évolution des instances

- Trois instances regroupées en une
- La commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

2. Les obligations de l'employeur en matière de SSCT récurrentes

- L'article L4121-1
- Les 9 principes généraux de prévention
- La responsabilité des salariés

3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- L'inspection
- Le recours à expert
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés

4. Les acteurs ressource du CSE

- Médecin du travail, inspecteur du travail et agent de sécurité
- Référent santé sécurité





Le fonctionnement du mandat SSCT

1. Les réunions

- Sujets SSCT
- Invités
- Ordre du jour
- PV et CR

2. L'information

- Un droit
- La confidentialité
- Les documents
- Le délit d'entrave

3. Le règlement intérieur du CSE

4. Le crédit d'heures

5. La formation

6. La charge de travail des membres du CSE





1. Dangers, risques et prévention des risques professionnels

- Danger, risque, dommage : comprendre les termes
- La prévention des risques professionnels
- Le DUER

2. Les principales familles de risques professionnels

- Les grandes familles de risques
- Les Troubles Musculosquelettiques

3. Les risques psychosociaux

- Le stress
- Usure professionnelle, surmenage, burnout
- Les RPS : de quoi parle-t-on ?
- Les 6 familles de facteurs psychosociaux
- Identifier les RPS et agir
- Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes
- La prévention des RPS





1. Analyser le travail

- Pourquoi analyser le travail ?
- Comment analyser le travail ?

2. L'enquête AT/MP

- La démarche en cas d'accident de travail
- La méthode de l'arbre des causes

3. L'inspection





1. Documents, informations et indicateurs internes

- L'articulation entre les documents
- Les indicateurs SSCT
- Les documents SSCT
- Comparer son entreprise avec les données du secteur

2. CSE, CSSCT, RP : bonnes pratiques

3. CSE et SSCT : organiser son année

- Rappel des temps forts de l'année
- La stratégie du CSE pour organiser son année

4. Les ressources documentaires du CSE

- Code du travail et jurisprudence
- INRS, Anact, site du ministère du travail...

5. Questionnaire, sondage : quels outils pour le CSE ?

6. Harcèlement moral : comprendre et agir





Introduction relative à la Santé, Sécurité, Conditions de Travail

- Santé au travail, prévention, SSCT/QVT/RPS
- Travail prescrit et travail réel

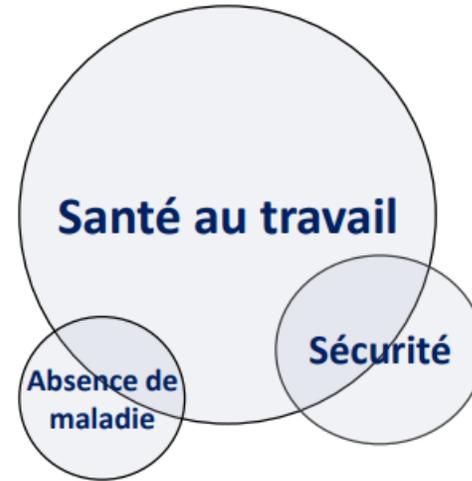


Qu'est-ce que la Santé ?

Selon l'organisation mondiale, il s'agit d'un **état complet** de bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie

Qu'est-ce que la Santé au Travail ?

La Santé au travail est liée à **un ensemble de déterminants** à prendre en compte pour favoriser un lieu de travail qui est favorable à la santé des travailleurs



La santé au travail est plus vaste que la sécurité, ou l'absence de maladie





Qu'est-ce que la Prévention ?

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour **préserver la santé et la sécurité** des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au **bien-être au travail**

Il s'agit d'une **obligation réglementaire** qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail





Que sont les conditions de travail ?

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale et les relations, le contenu du travail, l'organisation, ...

Elles ont une forte incidence sur le comportement des salariés, leur santé, leur sécurité, leur motivation au travail, et par conséquent sur les performances de l'entreprise





Qualité de vie au travail

Démarche collective d'entreprise qui vise à **améliorer la façon de travailler pour combiner performance et santé au travail**

Ne crée pas en tant que tel d'obligations à l'employeur : pas de « droit à la QVT »
Large place à l'interprétation
Souvent détournée, éloignée du travail (sport, ostéo, etc.)

Bien-être au travail

Sentiment général de **satisfaction et d'épanouissement dans le travail**, plus large que la seule absence de pathologies

Pas dans la loi
Notion détournée, **déconnectant le « bien-être » individuel du travail**

Risques psychosociaux

« **Risques** pour la **santé mentale, physique et sociale**, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac et Bodier, 2011)

Des dispositions dans le Code du travail



- **La QVT, un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe :**
 - l'ambiance (*ex: relations de travail, relations sociales*)
 - la culture de l'entreprise (*ex: valeurs*)
 - l'intérêt du travail (*ex: contenu du travail*)
 - les conditions de travail (*ex: environnement physique, conciliation vie professionnelle et personnelle, partage de l'information, mise en œuvre de l'organisation du travail*)
 - le sentiment d'implication (*ex: engagement*)
 - le degré d'autonomie et de responsabilisation
 - l'égalité professionnelle (*ex: entre les femmes et les hommes*)
 - un droit à l'erreur accordé à chacun
 - une reconnaissance et une valorisation du travail effectué (*ex: réalisation et développement personnel*)

La QVT regroupe les questions relatives à la Santé, Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT)





Quels sont les enjeux ?

Des enjeux de santé

- Favoriser la santé et réduire les maladies professionnelles
- Améliorer la sécurité et réduire les accidents du travail
- Diminuer la pénibilité du travail
- Anticiper l'usure professionnelle

Des enjeux économiques

- Réduire l'absentéisme (arrêt maladie, accident du travail, maladie professionnelle..)
- Améliorer la productivité (mettre en place des actions qui améliorent à la fois les conditions de travail des salariés et la performance globale de l'entreprise)
- Favoriser les enjeux de qualité (respect des délais...)

Des enjeux sociaux

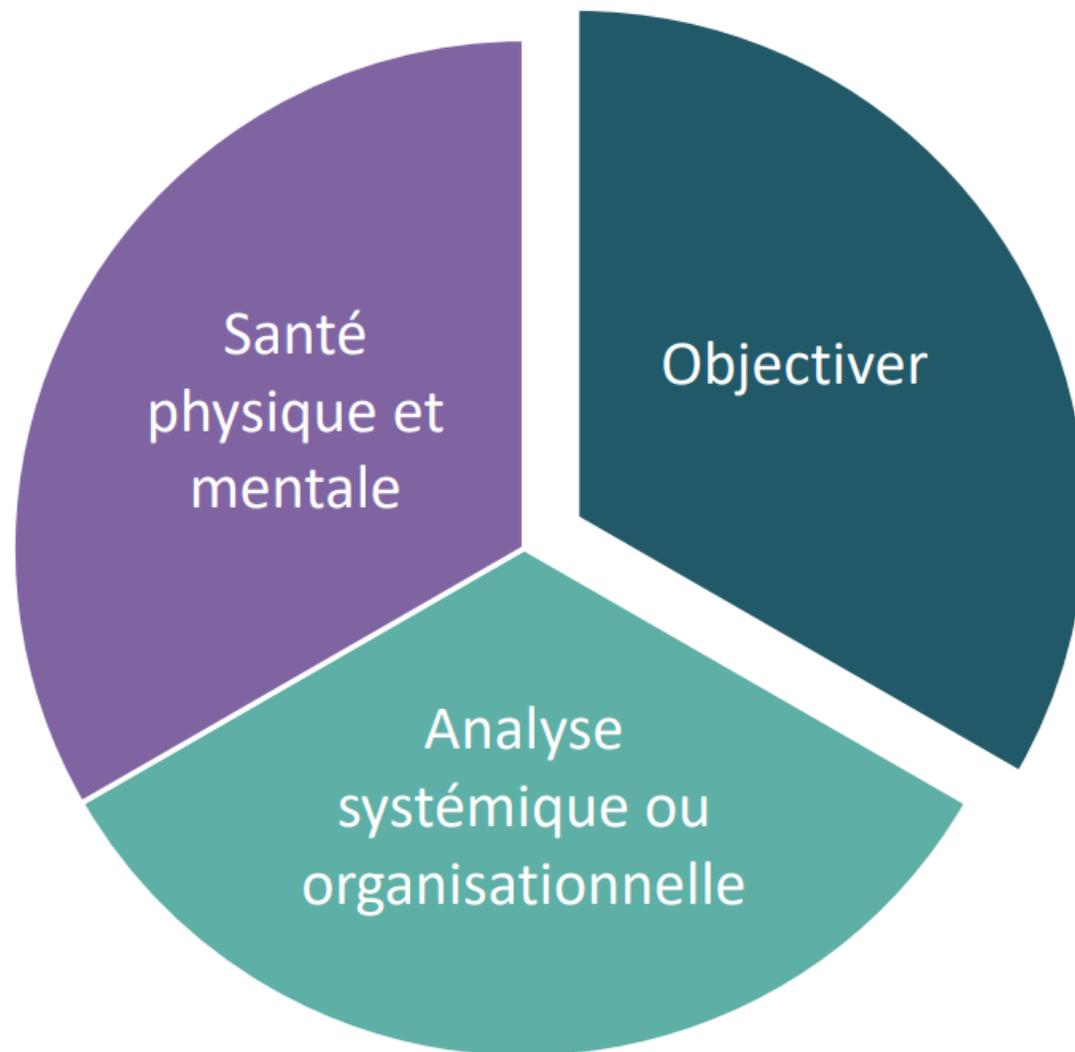
- Améliorer les conditions de travail
- Favoriser le climat social





Santé physique... mais aussi santé mentale et organisation

Mal-être, souffrance, perte de sens... en quoi s'expliquent-ils par l'organisation, la rencontre entre l'organisation et la personne ?



Les « ressentis » : des marqueurs ou *témoins* à part entière : sentiment de ne pas faire un travail de qualité, de manque de reconnaissance, etc.

Ce sont des **faits et atteintes à la santé** et ils s'expliquent autrement que par des sensibilités individuelles

Pas l'opérateur seul, mais l'organisation comme système, offrant des ressources et des contraintes à la santé au travail





Travail prescrit et travail réel

Travail prescrit / visible

« Ce qu'on me demande »



Ce sont les attendus

Consignés par :

- Fiche de poste
- Consignes, procédures, normes, modes opératoires

Travail réel / invisible

« Ce que ça me demande »

Fonction de :

Formation, expérience, anticipations, stratégies, trucs et astuces, savoir-faire, coopérations, transgressions
Moyens : temps, informations, concentration, outils, etc.

L'écart entre travail prescrit et travail réel provient :

- Des régulations adoptées par la personne :
 - Compromis entre les contraintes et sa santé
 - Adaptation aux dysfonctionnements de l'organisation
- Des règles construites par la personnes, qui combinées entre elle, deviennent des solutions d'organisation

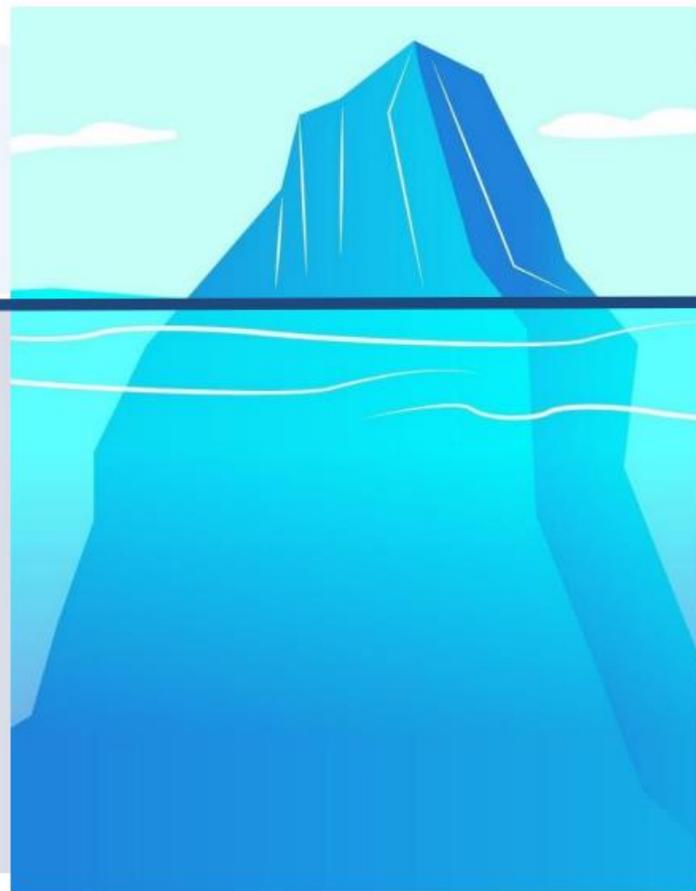




Travail prescrit et travail réel : la recette

Travail prescrit / visible

« Ce qu'on me demande »



Travail réel / invisible

« Ce que ça me demande »

La recette

« Je vais être honnête avec vous, je rajoute très souvent 50g de farine à la pâte, car elle est trop liquide, et parfois je rajoute une pomme, si elles sont petites... »

Ça vous arrive aussi de changer un peu la recette ?

On le fait tous, on anticipe, on contourne, on ajuste notre activité de travail pour atteindre l'objectif, alors que ce n'est pas indiqué dans la recette ! On s'adapte aux contraintes pour essayer d'atteindre le travail prescrit

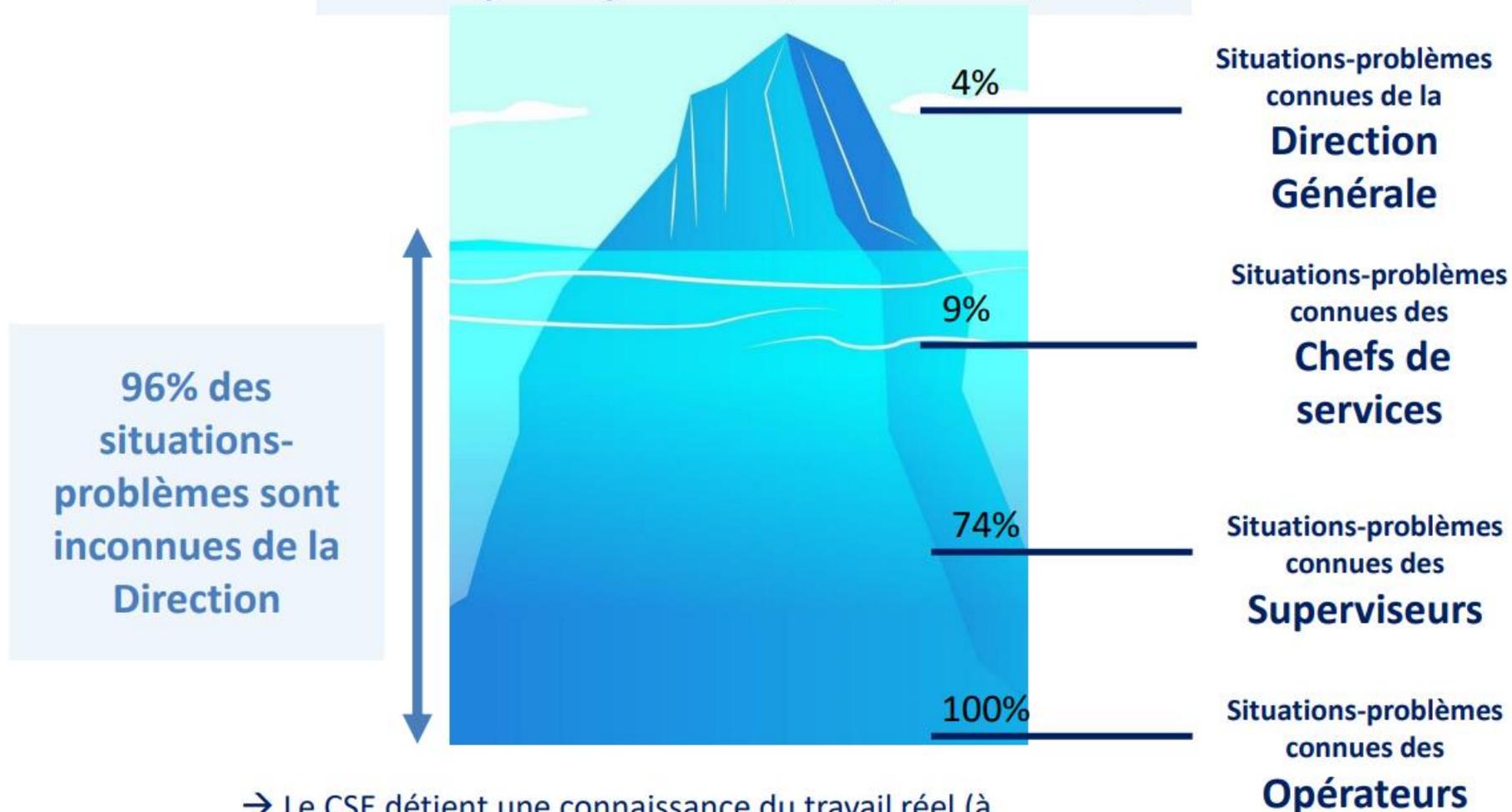
→ Une démonstration de cet écart : la grève du zèle





Le CSE porte la voix du travail réel

Iceberg de l'ignorance (Sidney Yoshida, 1989)



→ Le CSE détient une connaissance du travail réel (à condition d'un lien étroit avec les salariés) : il est en capacité d'élaborer des propositions pertinentes



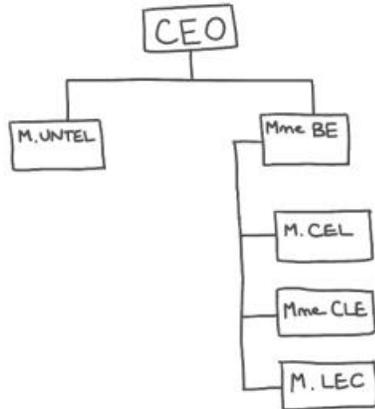


La coordination se prescrit, pas la coopération

EQUIPE



COLLECTIF DE TRAVAIL



Organisation théorique
du travail sur la base
d'une **coordination** des
activités, par division et
répartition des tâches

L'employeur est
responsable de
l'organisation du travail
et du prescrit

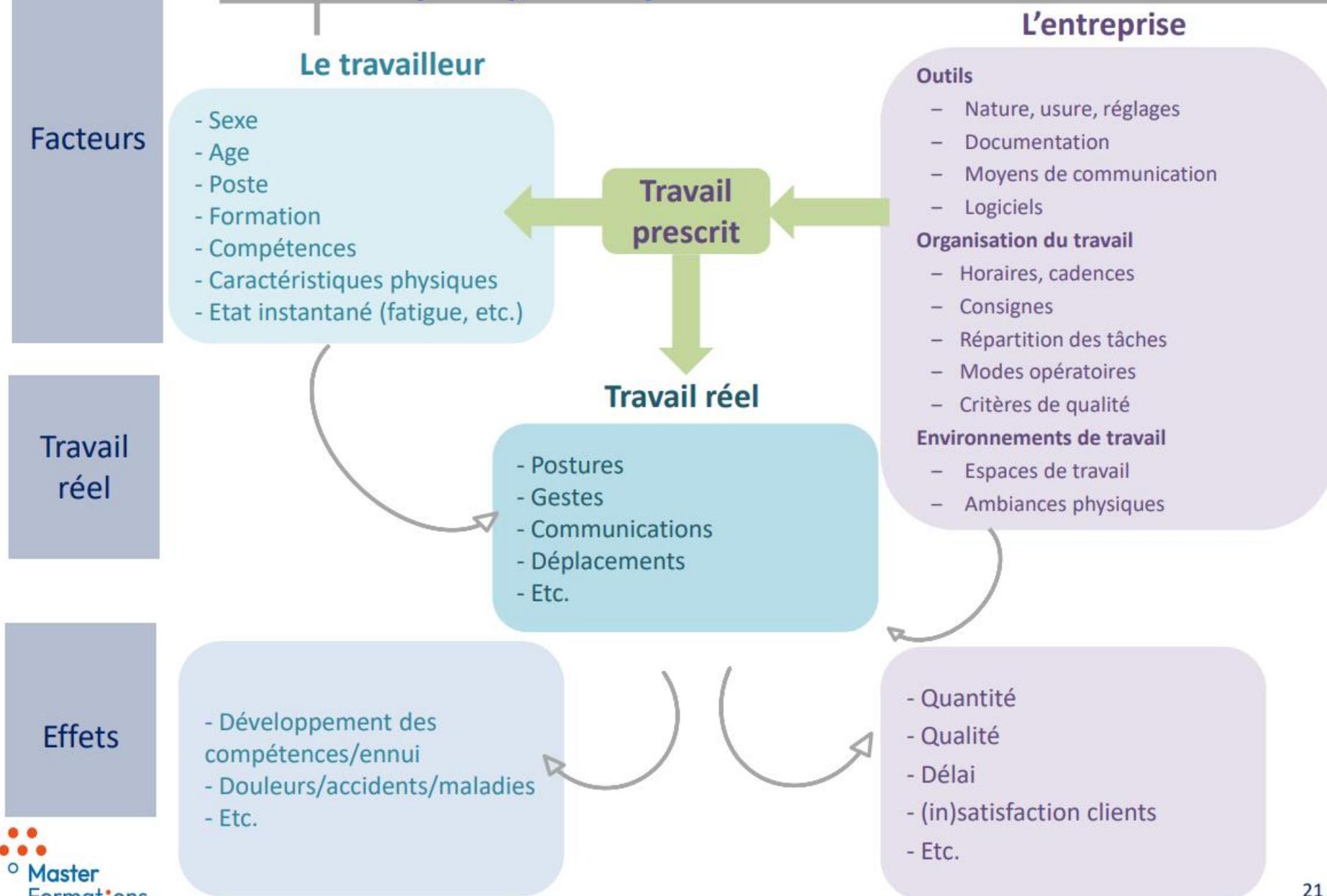
**Organisation réelle du
travail** par une
coopération qui suppose
de se « mettre
d'accord » : échanges,
délibération et solidarité

Compétence collective





Les enjeux de la santé au travail : l'intérêt d'une analyse systémique





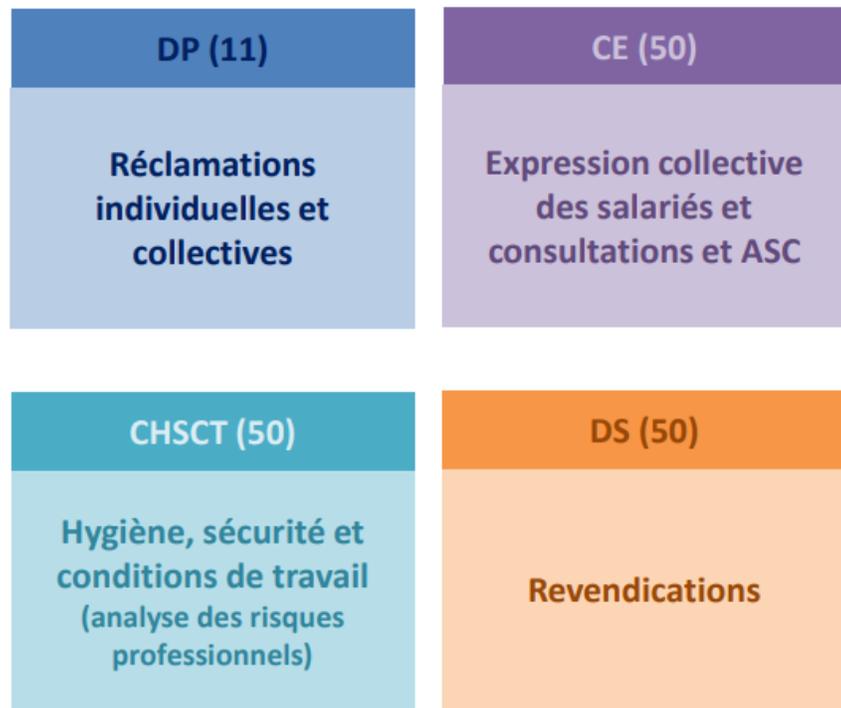
1. L'évolution des instances

- **Trois instances regroupées en une**
 - La commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail
 - Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

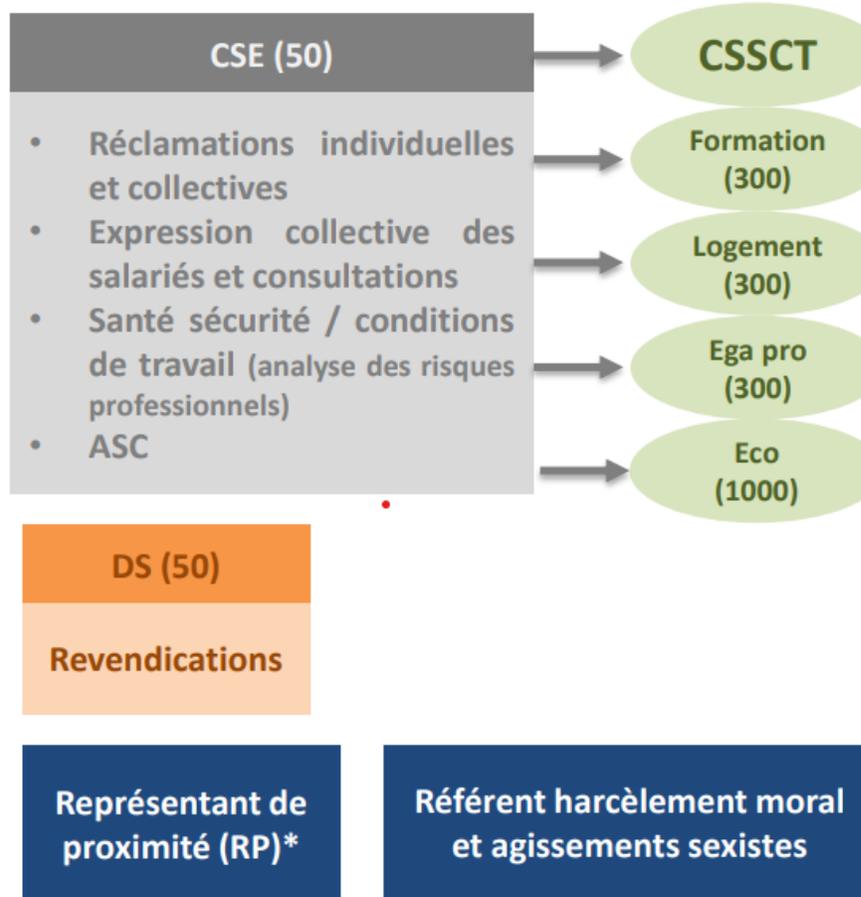


3 instances fusionnées en une seule (01/01/2020)

Avant la réforme



Actuellement

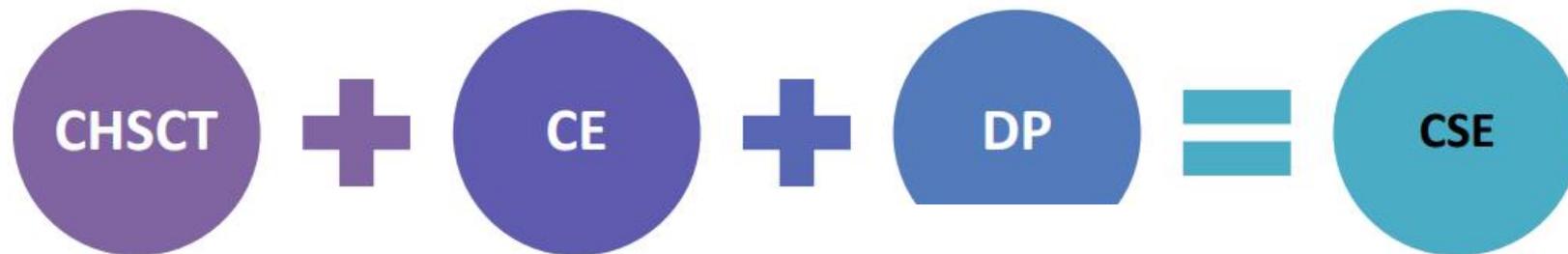


*En principe dans les entreprises comprenant au moins 2 établissements distincts





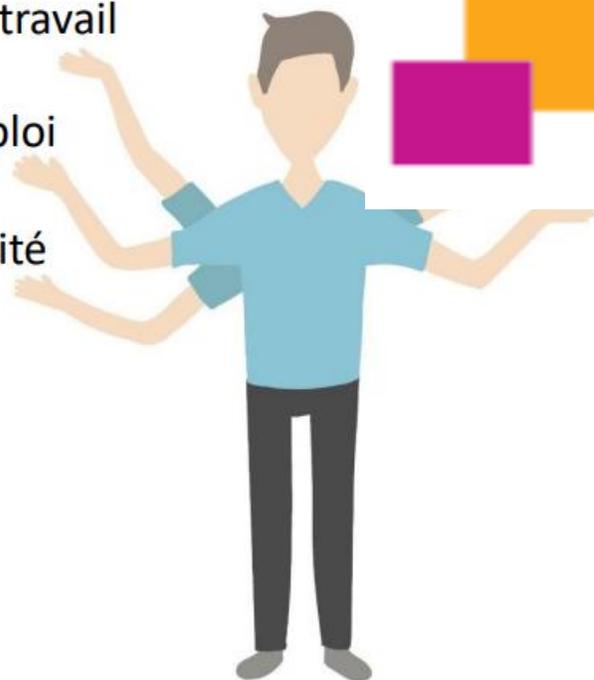
3 instances fusionnées en une seule (01/01/2020)



Conditions de travail

Emploi

Sécurité





1. L'évolution des instances

- Trois instances regroupées en une
- **La commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail**
- Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes



<p>Dans quels cas est-elle mise en place ?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Entreprises de 300 salariés et + et établissements distincts d'au moins 300 salariés (L2315-36)- Entreprises SEVESO, nucléaire- Sur décision de l'inspection du travail- Par accord d'entreprise, ou entre l'employeur et le CSE, ou à l'initiative de l'employeur
<p>Quels en sont les membres ?</p>	<p>Au moins 3 élus, titulaires ou suppléants Elle est présidée par l'employeur/son représentant</p>
<p>Invités</p>	<p>Assistent, avec voix consultative, aux réunions de la CSSCT :</p> <ul style="list-style-type: none">- Médecin du travail (qui peut donner délégation à un membre de l'équipe du service de santé au travail)- Inspecteur du travail- Agent de la CARSAT/CRAMIF- Responsable SSCT/HSE de l'entreprise <p>L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs mais leur nombre ne peut être supérieur à celui des représentants du personnel</p>





Quel est son rôle ?

Par délégation, elle peut endosser les rôles attribués au CSE en matière de prévention de la santé, sécurité et des conditions de travail

→ À définir au cas par cas, le code du travail prévoyant que toutes les missions SSCT peuvent lui être attribuées, à l'exception (L2315-38) :

→ du recours à expert

→ du rendu d'avis

→ *Exemples : inspections, enquête AT/MP, préparation des consultations, etc.*

L'accord CSE peut définir un certain nombre de règles : nombre et désignation des membres, missions, modalités de fonctionnement dont heures de délégation et moyens alloués, etc.

À défaut d'accord, le **règlement intérieur** du CSE définit ces règles



1. L'évolution des instances

- Trois instances regroupées en une
- La commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail
- **Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes**



Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (loi du 5 septembre 2018)

Qui ?	Au sein du CSE (dès 11 salariés)	Il est désigné par le CSE parmi ses membres (titulaire ou suppléant) (L2314-1) → Il est intéressant qu'il soit titulaire pour assister à toutes les réunions et qu'il soit membre de la CSSCT
	Parmi les salariés (250 et +)	Un référent harcèlement « RH » dans les entreprises de 250 salariés et + (L1153-5-1)
Communication	Nom et coordonnées communiqués à tous les salariés et candidats	
Formation	Formation du référent prise en charge par l'employeur	
Rôle et moyens	Non défini par le code du travail, sauf pour le référent RH qui oriente, informe et accompagne les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L1153-5-1) Sans moyen (heures de délégation) spécifique Mais avec la libre circulation, la possibilité de faire des enquêtes, et le statut de salarié protégé	



LES 9 PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA PRÉVENTION



2. Les obligations de l'employeur en matière de SSCT

- L'article L4121-1
- Les 9 principes généraux de prévention
- La responsabilité des salariés



Les obligations de l'employeur en matière de SSCT

L'employeur assure la sécurité et protège la santé physique et mentale des travailleurs :

« 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** [...]

2° Des **actions d'information et de formation**

3° La **mise en place d'une organisation et de moyens adaptés** → Adaptés... à vous d'en juger !

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes » (L4121-1)





Le Code du Travail insiste sur 3 axes :



L'évaluation des
risques
professionnels



L'information et la
formation des
salariés



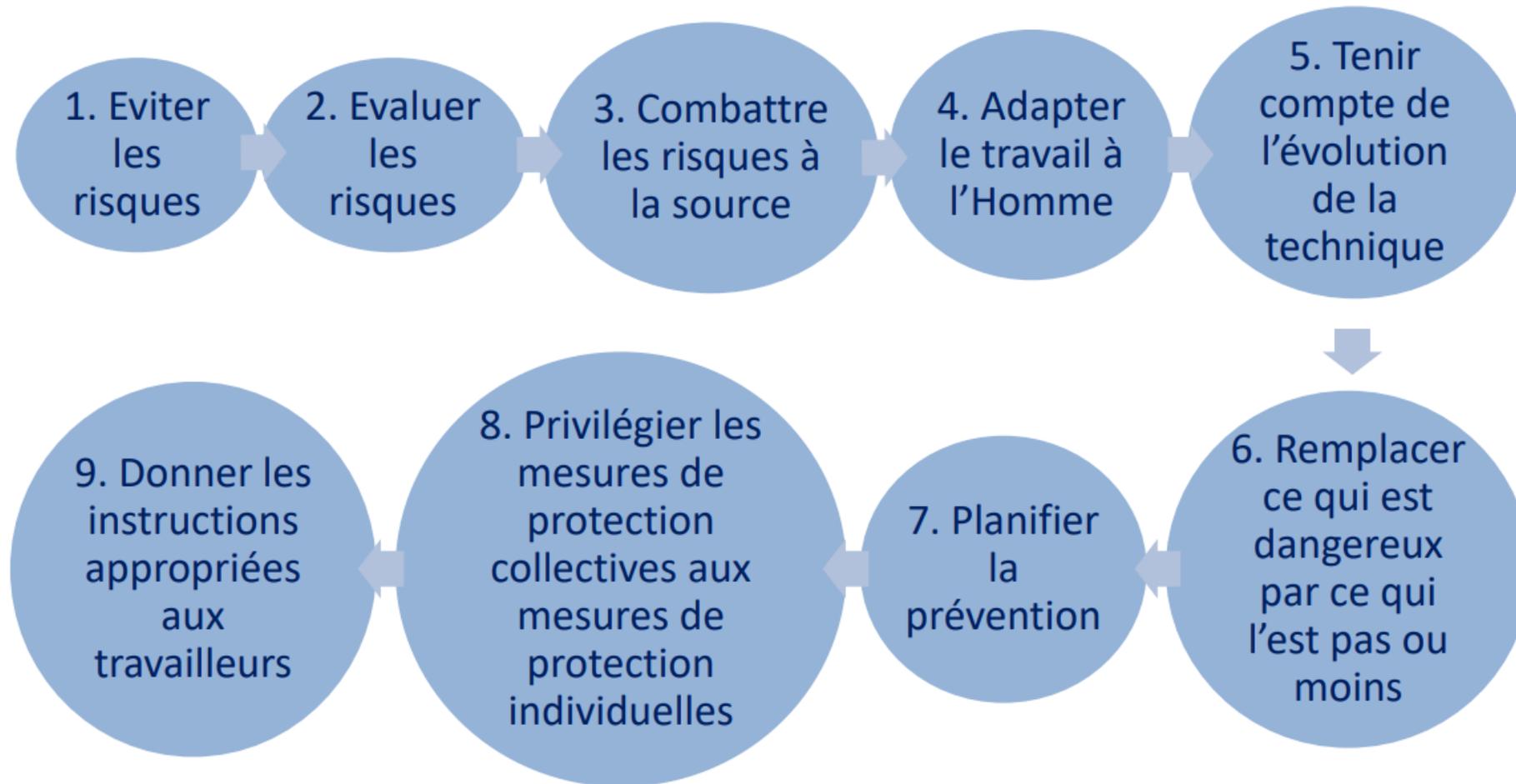
La mise en place de
mesures de prévention
adaptées





Les obligations de l'employeur en matière de SSCT

Les 9 principes généraux de prévention du Code du Travail (L4121-2) :





Les 9 principes de prévention

- Eviter le risque
 - Pourquoi on fait l'action dangereuse et pourquoi on le fait ainsi, est-on obligé de le faire et de le faire ainsi ?
- Evaluer le risque
 - Caractériser les circonstances d'exposition, en prenant en compte la durée d'exposition, la fréquence
- Combattre le risque à la source
 - Traiter l'origine du risque, sa cause
- Adapter le travail à l'Homme
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ou pas
- Planifier la prévention
 - Le changement peut être long et demander des études et investissements, il faut programmer les mesures, le porteur, le décideur, les échéances
- Prendre des mesures de protection collectives
- Tenir compte de l'évolution de la technique
 - Ce qui est trop coûteux aujourd'hui le sera peut-être moins demain, ce qui était toléré hier ne l'est peut-être plus aujourd'hui
- Informer les travailleurs
 - Sur les risques encourus et les moyens de s'en prémunir : mode opératoire





L'employeur reste responsable de la santé des salariés

Les ordonnances Macron modifient à la marge les articles relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail, par exemples :

- Elles éliminent les termes « hygiène » et « pénibilité »
- Elles « oublient » de préciser que les élus ont pour missions de contribuer « à la prévention, à la protection de la santé des travailleurs », ainsi qu'à « l'amélioration des conditions de travail » (CHSCT = article L4612-1)
- Elles « oublient » de mentionner que les élus ont pour mission de veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales (point 3 de l'article L4612-2)

Néanmoins, la loi reste structurée autour d'une affirmation première : **l'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés**. À ce titre, il est soumis à des obligations rigoureuses. Une des missions du CSE est de veiller à ce qu'il les respecte





L'employeur reste responsable de la santé des salariés

Les obligations légales de l'employeur en matière de SSCT :



Mesures à prendre / sécurité	L4121-1
Les 9 principes généraux de prévention	L4121-2
Obligation d'évaluer les risques	L4121-3
Le Document Unique Evaluation Risques	R4121-1
Obligation d'informer les travailleurs	L4141-1
Obligation de former à la sécurité	L4141-2
Formation à la sécurité = à charge de l'employeur	L4141-4
Formation: à l'embauche + quand nécessaire	R4141-2
Formation à la sécurité = temps de travail.	R4141-5
Obligation après AT grave	R4141-8
Obligation si modification de poste	R4141-15
Formation renforcée pour les CDD	L4142-2
Installations classées : formation étendue	L4142-3
Consultation des IRP sur formation à la sécurité	L4143-1
Femmes maternité: interdictions certains travaux	L4152-1
Jeunes : interdictions certains travaux	L4153-8
Précaires : interdictions de certains travaux	L4154-1





La santé n'a pas de prix !

Le **droit européen** confirme que la santé des travailleurs ne peut être mise en balance avec les objectifs financiers de l'employeur :

« L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations économiques » (préambule de la directive-cadre européenne du 12/6/1989)





Les obligations de l'employeur en matière de SSCT

La responsabilité des salariés (L4122-1)

Le code du travail prévoit que chaque salarié est tenu de prendre les dispositions adaptées au maintien de sa santé et de celle des collègues concernés par son travail :

- Respect des instructions de l'employeur
- Respect des instructions inscrites au règlement intérieur (quand il existe)
- Prendre soin, en fonction de sa formation et ses possibilités, de sa santé, sa sécurité
- Prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues





Les obligations de l'employeur en matière de SSCT

Le rôle de l'employeur dans la responsabilité des salariés (L4122-1)

Lorsque le salarié est concerné par des risques particuliers, **les instructions de l'employeur** le mentionnent en précisant à minima :

- La nature des risques en question
- Les conditions d'utilisation des équipements de travail concernés (s'il y a lieu)
- Les moyens de protection mis à disposition
- Les substances et les préparations dangereuses



L'information et la formation des salariés





- Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :
 - ❑ 1° **Procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
 - ❑ 2° **Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
 - ❑ 3° **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. (L2312-9)





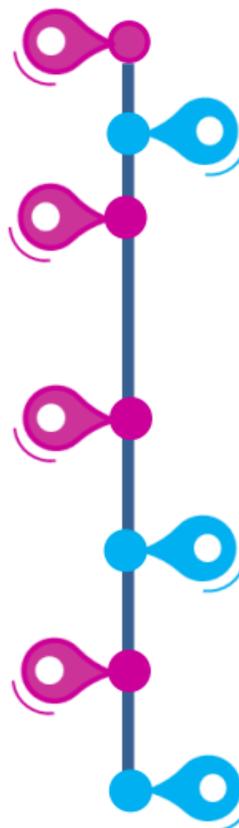
- Le CSE exerce les missions qui étaient celles confiées aux DP, au CE et au CHSCT
- Ainsi, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE a pour mission, notamment, de :

Présenter les réclamations individuelles ou collectives

Proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes

Etre consulté sur les questions d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise

Formuler et examiner les propositions d'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de formation



Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions

Analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés

→ Le CSE, une instance de dialogue et qui est force de propositions



Les moyens du CSE en matière de SSCT





3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- **Les avis sur les projets et les consultations récurrentes**
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- L'inspection
- Le recours à expert
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés





L2312-14

« Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique [...] »

→ Pas une seule « information »

→ Précédées : en amont des décisions





Les avis sur les projets

Quelles « décisions » ?

Le CSE est informé et consulté sur les sujets liés à **l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** et notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de son organisation économique ou juridique
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (Article L2312-8)

Règles de consultation

- La consultation doit être faite **avant la prise de décision** de l'employeur
- Le CSE doit recevoir des **informations écrites et précises**
- Le CSE doit bénéficier d'un **délaï suffisant** pour pouvoir étudier ces informations
- Pendant la réunion, les élus **font des propositions, posent des questions**
- Le CSE rend son avis dans un **délaï d'un mois**, sauf intervention d'un expert (2 mois) – délaï nécessaire pour étudier le projet !
- L'employeur doit **rendre compte au CSE des suites données à son avis**





Le volet SSCT des projets

Arrêt

« Fnac »
du 13
décembre
2012

(Cour d'appel de
Paris)

Projets FNAC : un projet de réorganisation des services support et des directions régionales et un PSE

Décision de la cour d'appel :

- L'employeur doit **identifier les risques pour la sécurité et la santé, y compris les risques psychosociaux**, susceptibles d'être induits par une réorganisation assortie d'un PSE
- Il doit préciser les **moyens de prévention** qu'il entend mettre en œuvre dans l'accompagnement des salariés tout au long des phases de mise en place de la réorganisation
- Le CSE [CHSCT] doit, en particulier, recevoir communication des éléments utiles relatifs à **l'évaluation de la charge de travail transférée aux salariés restant** en fonction
- A défaut de remise de ces informations, « ou si le projet laisse subsister un risque psychosocial caractérisé », le comité peut saisir le juge afin de demander la suspension de la réorganisation et du PSE





Le volet SSCT des projets

Evaluer les
risques



L'employeur doit **évaluer** « a priori » les **risques pour la sécurité et la santé**, en amont de son projet, y compris les **RPS**

Identifier les
moyens de
prévention



L'employeur doit identifier les **moyens de prévention** pour prévenir ces risques

Evaluer la
charge de
travail



L'employeur doit **évaluer la charge de travail transférée aux salariés restant** en fonction





Quels documents et informations attendre ?

Organigramme
détaillé

Fiches de poste

Mesures
précises de
prévention,
moyens,
porteurs, etc.

Tâches et
charge de
travail

Organisation
collective du
travail

...



1. Orientations stratégiques de l'entreprise
2. Situation économique et financière de l'entreprise
- 3. Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi** (Articles L 2312-26 à L2312-35)

- Le CSE a la possibilité de se prononcer par **un avis unique** portant sur l'ensemble des consultations récurrentes (PS, ORS et SEF) **ou par des avis séparés** organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (L2312-26)
- Le CSE rend son avis dans un **délai d'un mois**, sauf accord
 - Dans un délai de **deux mois** en cas d'intervention d'un expert
 - Dans un délai de **trois mois** en cas de saisine d'un CSEC et d'un ou plusieurs CSE, avec expert (R2312-6)
- Périodicité annuelle...** mais un accord d'entreprise peut décider d'une consultation tous les 3 ans (L2312-19)
- À défaut d'accord, la périodicité des consultations reste annuelle (L2312-22)





Contenu de cette consultation :

- l'évolution de l'emploi
- les qualifications
- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur
- l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité
- les conditions de travail
- les congés et l'aménagement du temps de travail
- la durée du travail
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle
- la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit (L2312-26)

Bilan social (entreprises d'au moins 300 salariés)

- Emploi
- Rémunérations et charges accessoires
- Santé et sécurité au travail et conditions de travail
- Formation
- Relations professionnelles
- Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée

Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)





Quels sont les objectifs de cette consultation ?

Cette consultation conduit le CSE à échanger avec l'employeur sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, la politique de formation, les conditions de travail, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle Hommes / Femmes...

Avoir une démarche d'analyse prospective doit conduire à s'interroger sur les questions sociales pour les années à venir, au regard des évolutions prévisibles du marché, ou la concurrence...

Défendre :

- L'emploi et la qualité de l'emploi
- Le respect de la loi et des accords d'entreprise
- Une politique salariale qui redistribue des richesses créées par l'entreprise





Les questions à vous poser

Comment évoluent les moyens humains de mon entreprise tant au regard de l'effectif et que des compétences ?

Quelle est la politique de formation de mon entreprise ?

Les salariés sont-ils suffisamment formés pour rester compétents dans leur poste de travail ou même améliorer leur employabilité ?

Quelle est la politique salariale ? Quelle est l'évolution de la rémunération fixe ou variable au regard des performances financières de mon entreprise ?

Etc.





Avis sur la Politique sociale 2020 du CSE

En préambule, le CSE note que les évolutions organisationnelles (transfert de missions d'une entité à une autre, création de nouvelles entités...) impacte fortement la lecture des indicateurs sociaux.

Sur les moyens humains :

- Le CSE déplore une baisse de l'effectif CDI qui concerne principalement les plus grandes entités de l'entreprise à savoir XX, YY et ZZ, illustrant ainsi une dynamique défavorable de l'emploi stable et alors même que l'offre de services a été accru
- Le CSE constate que les départs du service GG (182 en 2020), remplacés en partie seulement, ont contribué à cette baisse d'effectif et s'inquiète des effets de cette vague de départs sur les conditions de travail
- Au total, ce sont 283 salariés en CDI qui ont quitté la société en 2020 pour un volume de 182 embauches, ce qui est insuffisant pour le CSE
- Concernant les recrutements, le CSE regrette qu'ils soient majoritairement concentrés en Ile de France et demande à la Direction de maintenir les emplois de proximité
- Le CSE note également qu'il s'agit essentiellement de créations de postes (138 sur 182 recrutements) mais n'a aucune visibilité sur la nature de ces créations de postes : poste supplémentaire sur un emploi existant et/ou création de poste sur un nouvel emploi ?
- Alors que la volonté de la Direction des talents est de fluidifier les mobilités, le CSE regrette le manque de mobilités au sein de la société : seulement 132 salariés ont fait l'objet d'une mobilité en 2020, soit moins de 5 %. Le CSE demande à ce que la mobilité soit favorisée en développant encore davantage la formation et en amplifiant la cartographie des compétences
- Le CSE note par ailleurs la tendance à la baisse du recours aux CDD qui représentent 13 % de l'effectif en moyenne (vs 16 % en 2019 et 18 % en 2018), mais qui reste conséquent et très éloigné de l'objectif de 5 %. Le CSE comprend que des aides à durée limitée puissent justifier le recours à des contrats temporaires mais dans la mesure où l'activité ne cesse de croître et que des services sont en souffrance, le recrutement de CDIs est plus que nécessaire.
- Le CSE comprend que des choix stratégiques du Groupe et des obligations légales conduisent les entités à faire appel chaque année à des sous-traitants pour compléter les ressources internes, mais constate que le coût est significatif (20 M€ en 2020) et s'interroge sur la valeur ajoutée de tous ces sous-traitants.





L'absentéisme :

- Le CSE tient à souligner l'amélioration du taux d'absentéisme dans un contexte pourtant de crise sanitaire avec des arrêts maladie qui ont reculé de 1,55 point en 2020. Ainsi, l'absentéisme maladie est à son plus bas niveau depuis 4 ans à 4,68 %
- La Covid-19 représente 2,06 % des arrêts de travail et n'a pas entraîné une poussée de l'absentéisme

La formation professionnelle :

- Le CSE prend conscience du rôle central du service formation qui devient le principal acteur de la formation des salariés avec 2/3 des stages assurés en 2020, assurant la réactivité et la personnalisation nécessaires. Ainsi, les modules de formation ont été adaptés au contexte sanitaire avec le renforcement des formations à distance (cours virtuel + e-learning)
- Le nombre de stagiaires est pour le CSE exceptionnellement élevé compte tenu des nombreux modules en classes virtuelles et en e-learning, mais le CSE alerte sur le fait que de nombreux modules très courts (maximum 1h) s'apparentent à de l'information plutôt que de la formation et demande que ces formats soient limités dans le parcours de formation des salariés





Les rémunérations :

- A la lecture du rapport du cabinet Groupe Legrand, le CE constate en premier lieu qu'il existe des écarts importants de rémunération sur un même emploi-repère pour un grand nombre de métiers
- Des écarts qui se retrouvent également entre les femmes et les hommes (les écarts vont jusqu'à plus de 17 % pour les conseillers, les responsables de service ou les responsables d'équipe)
- Que ces écarts ne s'expliquent pas toujours par l'âge ou l'ancienneté ; l'expérience professionnelle
- Les élus demandent que les actions pour réduire les inégalités salariales, via le plan d'harmonisation des salaires, se poursuivent
- Le CSE note néanmoins une amélioration par rapport aux années précédentes avec, dans le calcul de l'index, 33 points obtenus vs 31 en 2019 au titre des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- S'agissant de l'évolution des rémunérations, le CSE note que si une majorité de salariés ont vu leur rémunération fixe entre 2 et 3 %, de nombreux salariés s'écartent de cette moyenne avec 200 salariés avec une évolution de rémunération de plus de 10 % et à l'inverse, 271 salariés qui ont eu une augmentation de moins de 1,5 %
- Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la situation progresse et montre une hausse de 7 points de l'index qui ressort à 93 points en 2020. Le CSE espère aussi que les écarts de rémunérations continueront de se réduire et reste vigilant sur la poursuite de ces progrès pour 2021.

En conclusion, le CSE note que la structuration de la société n'est pas encore stabilisée et ne permet pas de disposer d'indicateurs de référence fiables pour les années à venir. Le CSE sera vigilant aux impacts des choix stratégiques et des contraintes financières sur l'évolution de ces indicateurs sociaux : effectif permanent, turnover, formation...

Le CSE ajoute que les salariés ont tous produit des efforts considérables en 2020 dans des conditions si particulières.





▪ Rapport annuel

= bilan de la situation générale de la SSCT dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée

▪ Contenu :

- Une présentation de l'établissement et des principaux indicateurs
- Les faits saillants de l'année écoulée en matière de SSCT :
 - Synthèse des accidents, maladies et incidents graves....
 - Modifications intervenues dans l'établissement...
- Moyens et actions en matière de SSCT et notamment la description :
 - Des activités du ou des CSE
 - Des moyens mis en œuvre par la direction
 - De la mise en œuvre du programme annuel

▪ Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

- « Ce programme fixe **la liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir [...], ainsi que **pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût** »

▪ Contenu attendu/souhaitable :

- Informations précises sur les mesures de prévention
- Objectifs opérationnels
- Planning de déploiement
- Liste des référents chargés des actions
- Budget chiffré

Il est établi à partir :

- De l'analyse des risques et du DUER
- De documents provenant du CSE (enquêtes, inspections, etc.)
- De documents provenant du chef d'établissement (notamment rapport annuel)





▪ Rapport annuel

= bilan de la situation générale de la SSCT dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée

▪ Contenu :

- Une présentation de l'établissement et des principaux indicateurs
- Les faits saillants de l'année écoulée en matière de SSCT :
 - Synthèse des accidents, maladies et incidents graves....
 - Modifications intervenues dans l'établissement...
- Moyens et actions en matière de SSCT et notamment la description :
 - Des activités du ou des CSE
 - Des moyens mis en œuvre par la direction
 - De la mise en œuvre du programme annuel

▪ Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

- « Ce programme fixe **la liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir [...], ainsi que **pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût** »

▪ Contenu attendu/souhaitable :

- Informations précises sur les mesures de prévention
- Objectifs opérationnels
- Planning de déploiement
- Liste des référents chargés des actions
- Budget chiffré

Il est établi à partir :

- De l'analyse des risques et du DUER
- De documents provenant du CSE (enquêtes, inspections, etc.)
- De documents provenant du chef d'établissement (notamment rapport annuel)





- Ces mesures doivent comporter des mesures (L4121-1 et -2) :
 - de prévention générale des risques évalués dans l'entreprise
 - d'hygiène des locaux
 - de sécurité des locaux
 - de formation des salariés à la sécurité
 - d'information des salariés sur la santé et la sécurité
- Pour une démarche efficace, 3 types d'action :
 - Techniques : conception, maintenance, aménagement, équipement
 - Organisationnelles : procédures, management, ressources
 - Humaines : compétences, formation

- **Programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)
 - « Ce programme fixe la **liste détaillée des mesures** devant être prises au cours de l'année à venir [...], ainsi que **pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût** »
- Contenu attendu/souhaitable :
 - Informations précises sur les mesures de prévention**
 - Objectifs opérationnels
 - Planning de déploiement
 - Liste des référents chargés des actions
 - Budget chiffré
 - Il est établi à partir :
 - De l'analyse des risques et du DUER
 - De documents provenant du CSE (enquêtes, inspections, etc.)
 - De documents provenant du chef d'établissement (notamment rapport annuel)





**Le CSE est
force de
propositions**



« Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuels de prévention, le comité peut **proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires** » (L2312-27)

**L'employeur
doit répondre
et justifier**



« Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, **l'employeur énonce les motifs de cette inexécution**, en annexe au rapport annuel » (L2312-27)

▪ Exemple de structure du PAPRI Pact :

1. Prévention des risques, orientations générales et priorités d'actions
2. Mesures à réaliser
3. Mesures reportées à l'année suivante
4. Mesures proposées et rejetées et motivation des rejets

**La
consultation
sur ces
documents
est annuelle**



Vous êtes consultés annuellement sur le rapport et le programme de prévention, et ce, même si la périodicité de la consultation sur la Politique Sociale est portée à 3 ans par accord





Accidents du travail Maladies professionnelles



3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- **L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle**
- L'inspection
- Le recours à expert
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés



■ Qu'entend-on par accident de travail ?

- Est considéré comme **accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (art. 411-1 du code la Sécurité sociale)
 - *Cas du télétravail* : l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail





■ Qu'entend-on par accident de travail ?

- Est reconnu comme **accident de trajet** celui qui survient pendant le trajet aller-retour :
 - entre le lieu de travail et le lieu de résidence principale (ou une résidence secondaire stable, ou encore un lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial)
 - entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas
- Le salarié doit déclarer l'accident à l'employeur dans les 24h
- L'employeur doit déclarer l'accident dans les 48h à la CPAM, l'absence de déclaration par l'employeur est passible d'une amende, le salarié peut, à la place de l'employeur, déclarer l'accident à la CPAM dans les 2 ans





- **Qu'entend-on par maladie professionnelle ?**
- La maladie professionnelle peut être définie comme la **maladie ou l'état de santé d'un salarié ayant un lien direct avec son activité professionnelle ou ses conditions de travail**
- Les salariés ayant une maladie professionnelle reconnue bénéficient de **conditions d'indemnisation** et d'une **protection spéciale contre le licenciement** lorsque leur affection les oblige à s'absenter de leur travail
- La réglementation tient à jour une liste des maladies professionnelles reconnues, mais **toute affection peut donner lieu à la reconnaissance du caractère professionnel si la victime peut en apporter la preuve**





L'enquête « maladie professionnelle »

- La maladie professionnelle peut donner lieu à la **reconnaissance d'une invalidité** du salarié qui en est victime, éventuellement assortie d'une rente, et déboucher sur une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail
- En cas d'inaptitude à tout emploi ou d'impossibilité pour l'employeur de procéder au reclassement du salarié, celui-ci peut faire l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficier d'une indemnisation spéciale

- **Concernant l'analyse de l'origine des maladies professionnelles, la logique de la démarche reste la même que pour les AT**
- **Il est cependant indispensable de mobiliser le médecin du travail pour son aide dans l'analyse mais également pour la prise en charge de la personne concernée**





L'enquête : un droit du CSE (L2312-13)

« Le CSE [...] réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (L2312-13)





Le but ?

Comprendre les facteurs à l'origine de l'accident du travail afin de mettre en place des actions correctives et ainsi éviter qu'un nouvel accident survienne

Dans quel cas ?

En cas d'accident, peu importe sa gravité

Par qui ?

Par un ou des membres du CSE + l'employeur
(R. 2312-2)

→ Si aucune disposition du code du travail n'impose clairement que les membres de la délégation du personnel au CSE soient informés de tous les accidents du travail, il est néanmoins indispensable qu'ils le soient pour réaliser au mieux leurs missions

Comment ? Selon quel
outil/méthode ?

Avec la méthode de l'Arbre des Causes





- **Sans attendre qu'un accident ne survienne – dès maintenant :**
 - ☐ Se mettre d'accord avec l'employeur sur la démarche à suivre en cas d'accident :
 - Qui l'employeur doit-il **informer** ? Un représentant du personnel peut être informer et faire le relais auprès des autres ou tous les représentants du personnel
 - Quelle **information** transmettre ? Dans quel **délais** ? Par quel biais ?
 - Quelle **méthode utiliser** ? Avec quelle trame/support ?
 - Qui rédige le compte-rendu, qui le relit ?
 - Quelles informations faire apparaître ? Quelles suites donner ?
 - Sur quelles **ressources** s'appuyer ?
 - Avons-nous les **compétences** pour faire ?

 - ☐ Informer l'encadrement et les salariés de la démarche



▪ Lors de la survenue d'un accident

L'employeur informe – qui, quelles informations, par quel biais, dans quel délais ?

Employer et CSE définissent ensemble :

- Qui réalise l'analyse
- Auprès de qui
- Comment
- Où
- À quel moment
- Les moyens nécessaires (temps, modalités de déplacement, matériel)
- S'il est nécessaire d'associer le médecin du travail

Enquête AT

Présentation en CSE :

- Mettre en débat les résultats de l'analyse et les causes organisationnelles ciblées
- Se questionner sur le besoin éventuel de compléter l'analyse par d'autres entretiens/observations
- Mettre en débat les actions : la nature des actions proposées, ses modalités de mise en œuvre (qui, quand, comment, avancement, mesure d'efficacité des mesures)

Suivi :

- Envisager si besoin d'autres actions
- Élargir les mesures à d'autres situations similaires
- Veiller à intégrer les facteurs de risques et actions dans le DUER



3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- **L'inspection**
- Le recours à expert
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés





L'inspection, qu'est ce que c'est ?

Vous connaissez sûrement la

« visite »...



Dans le code du travail, aucune mention n'est faite sur la visite
En revanche, l'« inspection » est encadrée par le code du travail

Préférez « inspection » à « visite » :

- L'inspection est dans le code du travail
- Vous ne faites pas du tourisme
- Une visite survole les sujets, tandis qu'une inspection va dans le détail





« Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail » (L2312-13)





Le but ?

Aller vérifier sur le terrain que les conditions de travail des salariés sont bonnes, que les risques professionnels sont identifiés et prévenus, que les locaux respectent la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité

Se tenir informés des activités, métiers, lieux et environnements de travail et de leurs évolutions

Être auprès des salariés, se faire connaître pour inciter le dialogue

Comprendre pourquoi certaines mesures de sécurité ne sont pas appliquées/applicables à partir du travail réel, votre rôle n'est pas de sanctionner

Évaluer les effets des actions de prévention





L'inspection : à savoir

A quelle fréquence ?

Au moins 4/an (autant que de réunions SSCT)
« La fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail **est au moins égale** à celle des réunions [SSCT du CSE] » (R2312-4)

Dans quel cas ?

- En priorité :
- En cas de **remontées/plaintes** (surcharge, tensions, accidents)
 - **Indicateurs SSCT et du travail inquiétants** (turnover, absentéisme, problèmes qualité/performance, etc.)
 - En cas de **changements** (outils, organisation, environnements, etc.)





L'inspection : un droit à activer !

Il est **important** de faire des inspections :

C'est un
droit/attribution du
CSE prévu par le Code
du Travail

Pour vous exercer à la
méthode et savoir
faire en cas de besoin
sensible (ex :
harcèlement)

Pour alimenter le
DUER et le
programme annuel
de prévention

Pour connaître les
situations de travail
et être en capacité de
dialoguer à partir du
travail avec votre
Direction

Pour créer une habitude, désamorcer les
inquiétudes (Direction, CSE, salariés)





L'inspection : à savoir

Par qui ?

Tous membres du CSE / de la CSSCT
(selon accord CSE/règlement intérieur)
→ A définir au cas par cas

Pas la Direction, sauf si vous l'estimez nécessaire

Comment ?

Entretiens, observations, questionnaires, mesures, etc.

- La méthode vous appartient, à vous de définir la plus adaptée à la situation
- Vous avez le droit de circuler et de prendre contact avec des salariés (L2315-14)
- L'inspection ne se limite pas aux sujets d'environnements de travail et de respect de sécurité, d'hygiène, extincteurs et sorties de secours mais peut aussi avoir pour objet les Risques Psychosociaux – qui requièrent une autre méthode que l'observation





L'inspection : à savoir

L'inspection, ça se prépare

Qui mène l'inspection (des membres du CSE impliqués dans le service) ? Et qui fait quoi ? On y va à 2 ou tout seul ?
Quel périmètre de l'inspection ?
Comment et qui **informer** de l'inspection ?
Quel est le **meilleur moment** ?
Quelle **méthode** : entretiens, observations, questionnaire ?
Etc.

→ A définir dans l'accord CSE ou le règlement intérieur puis au cas par cas

Et ensuite ?

La fin de l'inspection est formalisée par la **rédaction d'un compte-rendu**, qui doit faire l'objet d'un débat lors de la réunion CSE suivante, ensuite **annexé au procès-verbal de la réunion**
Vous pouvez proposer **des préconisations, engager des actions** (inspection du travail, médecin du travail, etc.), **faire un retour aux salariés**
Même si c'est la CSSCT qui mène l'inspection, il faut que le CSE s'en empare





L'EXPERTISE CSE/CHSCT :

TRAVAIL, SANTÉ
ET SÉCURITÉ



Master
Format'ons



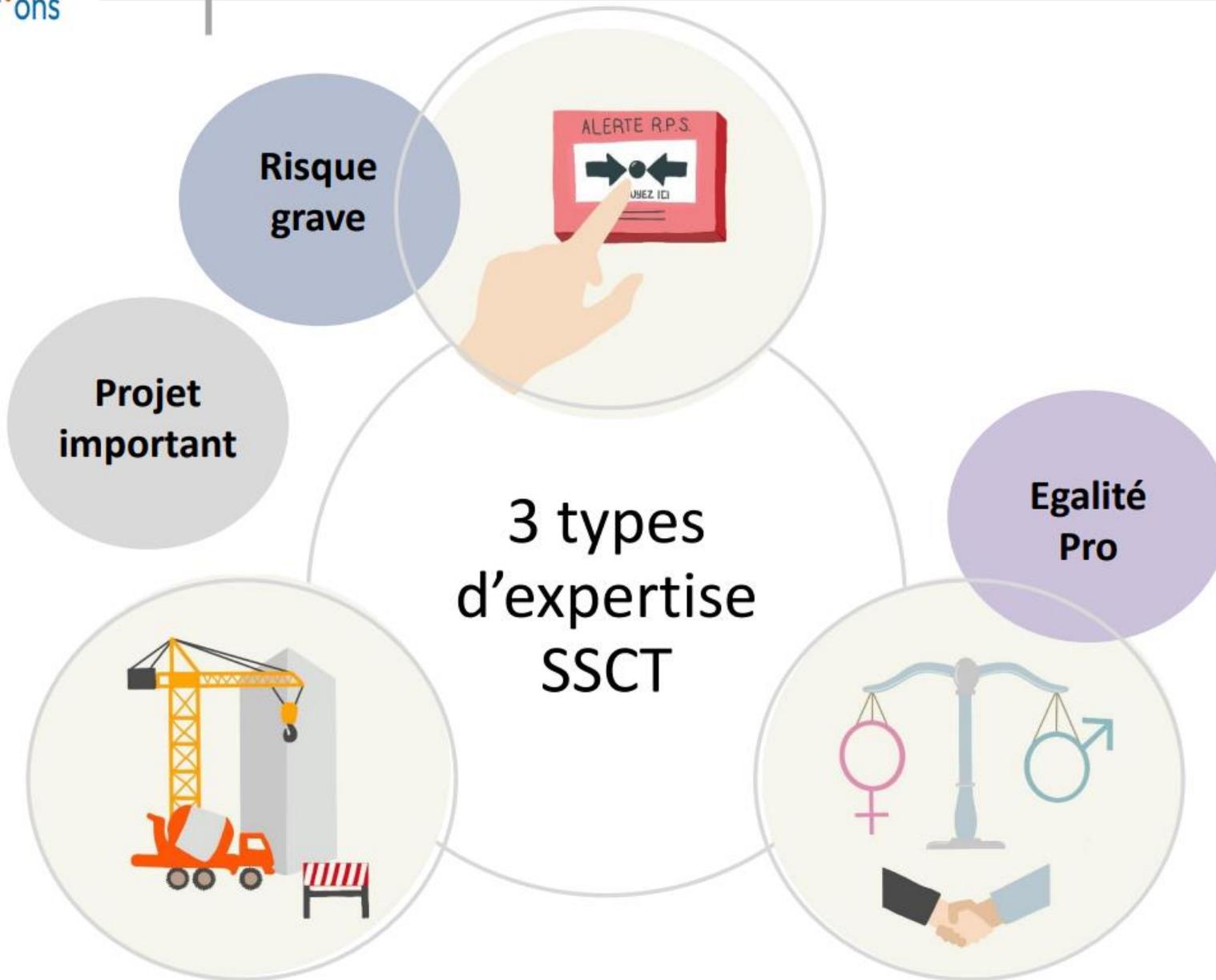
3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- L'inspection
- **Le recours à expert**
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés





Le recours à expert SSCT (Article L.2315-94)





Les cabinets **certifiés**



Précédemment agréés par le ministère du Travail, les cabinets, comme Groupe Legrand, doivent désormais être certifiés « Expert CSE » pour mener les expertises SSCT (ex-CHSCT)





Le recours à expert SSCT : vos droits !

Libre choix de l'expert	Le CSE <u>choisit</u> son expert Pas l'employeur/le Président de CSE !
Contestation de l'expert par l'employeur	Contestation possible au seul motif que l'expert n'est pas/plus certifié
Pas d'Appel d'Offres	L'employeur ne peut pas imposer le recours à l'appel d'offres , (même pour les entreprises publiques soumises au Code des marchés publics)





Le recours à expert SSCT : ses droits !

L'employeur a pour obligation :

- De respecter le caractère **suspensif** de la consultation pour projet important
- D'autoriser **l'accès de l'expert** dans l'établissement
- De **recevoir l'expert**
- De **fournir tous les documents utiles**
- De **faciliter les entretiens** avec les salariés (sur leur temps de travail et rémunéré) et, plus largement, de tout mettre en œuvre pour garantir les meilleures conditions d'expertise





- Identifier les causes organisationnelles ou les mécanismes à l'origine d'un risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés
- Pour proposer des mesures permettant de prévenir/réduire/supprimer ces risques
- Engager un dialogue entre CSE et Direction sur un risque et à partir du travail
- Alimenter la politique de prévention des risques professionnels
- Rappeler l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique et mentale



La mission de l'expert n'est pas de chercher des risques graves, mais d'identifier les causes et les solutions pour faire cesser ce ou ces risques





Quand ? Dans quelles situations ?

« Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (L2315-94)



L'existence d'un risque ne constitue pas un risque grave en tant que tel, c'est l'évolution négative d'un ou plusieurs indicateurs, la menace actuelle pour la santé/sécurité des salariés, et l'inaction ou action insuffisante de l'employeur qui caractérisent le risque grave

Dans les faits, il faut aussi démontrer que la prévention de ce risque est insuffisante

Devant l'imprécision du Code du Travail quant au risque « grave », la jurisprudence a introduit 2 critères : le risque doit être **actuel** et **identifié**

- **Actuel** : les causes supposées du risque doivent être présentes
- **Identifié** : le CSE doit rassembler des faits **précis** et **objectifs**





- Quelle est le contexte de la situation (surcharge de travail, effectifs insuffisants, turnover, restructurations, etc.) ?
- Quelle population vous semble concernée : un métier, un service ?
- Quels sont le ou les risques identifiés : risques physiques et/ou RPS et lesquels ? Les manifestations de ces risques (AT, mal-être, absences, plaintes, baisse de la performance/qualité de service, etc.)
- Y a-t-il eu un droit d'alerte pour DGI sur le risque identifié ? Avez-vous mené une inspection SSCT/une enquête AT/MP ?
- De quels indicateurs SSCT disposez-vous ? Que disent-ils (taux, évolution sur les derniers mois/années) ? Pouvez-vous vous les procurer si vous ne disposez pas d'indicateurs récents ?





Exemples d'indicateurs

(expertise Risques Psychosociaux)

- Droit d'alerte DGI du CSE
- Droit de retrait de salariés
- Compte rendu d'inspection SSCT et/ou d'enquête AT/MP
- Accidents graves ou incidents/accidents répétés
- Réclamations/témoignages de salariés auprès du CSE, de la médecine du travail, de l'inspection du travail, des RH, des managers, etc.
- Courriers de l'Inspection du travail, de la médecine du travail, de la CARSAT
- Indicateurs SSCT : absentéisme, AT/MP, turnover (RC, démissions), hausse consultation médecine du travail/infirmerie, etc.
- Organisation et réalisation du travail : heures supplémentaires, travail posté, de nuit, astreintes, etc.
- Symptômes : pleurs, agressivité, incivilités, violences internes, etc.
- CR de CSE/CSSCT traitant de ces sujets/risques
- Etc.





- Le CSE, dans le cadre de sa mission – qui est de contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail – souhaite faire appel à un expert car il estime que les personnels encourent un risque grave. Suite à l'alerte faite par le CSE le 19 janvier 2017 sur la situation et les conditions de travail actuelles des personnels, les élus ont été saisis spontanément par plus d'une vingtaine de salariés pour témoigner et exprimer leur épuisement psychologique, dans les services A, B, C et D.
- Le risque se fonde sur la simultanéité de déterminants, dont notamment la surcharge qui déborde les horaires légaux (soirs et week-ends) et la pression constante faite aux salariés, pression qui prend la forme de menaces sur l'emploi (incitation à réussir ou sinon à partir) et de retraits de tâches – assimilables à de la placardisation – d'appels sur les téléphones portables professionnels et personnels, dont les soirs et week-ends. Le CSE constate que ces conditions de travail ont des impacts sur la santé des salariés : pleurs, arrêts de travail (dont un burn-out reconnu officiellement)...
- Ainsi, il faut noter dans les conditions de travail actuelles générant un risque grave :
 1. Surcharge de travail qui déborde les horaires légaux, et qui se fonde sur :
 - Des sollicitations... [...]
 - Une pression régulière... [...]
 - Des personnels non remplacés.... [...]
 - Une réduction des effectifs dans le service RH.... [...]
 - Une industrialisation du travail des chefs de secteur.... [...]
 - Cela met les salariés dans des situations de non maîtrise de leur travail (directives, objectifs, organisation de leur travail...) et cela implique pour ces derniers une charge supplémentaire pour s'approprier les choses dans un temps contraint. Les salariés sont face à des injonctions inatteignables. Ce sont des facteurs de risques psychosociaux (Cour de cassation, Chambre sociale, 2 mars 2011, n°09-11545, France Telecom). De plus, les managers sont déstabilisés dans leur fonction en tant qu'organisateur du travail et de soutien de leur équipe.
 - Malgré cette absence de moyens et d'organisation, il est régulièrement rappelé aux salariés leurs objectifs et les chiffres à atteindre. Or selon l'obligation de loyauté, « l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu au salarié (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-21.396). Il doit payer le salaire correspondant et fournir les moyens nécessaires à l'exécution du contrat. » Aujourd'hui, le travail est donné mais pas les moyens !
 2. Comportements déplacés à caractère sexuel :
 - Multiplication des messages comprenant des invitations sous-entendues
 - Multiplication des remarques sur l'aspect physique des personnes.
 - Cela représente autant de violences internes auxquelles sont soumis les salariés de l'entreprise, les violences internes relevant des facteurs de risques psychosociaux.
 3. Injonctions paradoxales.... [...]
 4. Absence de soutien managérial dans certaines équipes.... [...]
 5. Phénomène de placardisation.... [...]





- Ce faisceau de facteurs crée un risque grave qui a des conséquences sur la santé : certains salariés sont en burn-out et en arrêt, d'autres posent quelques jours (multiplication des arrêts courts), certains ne s'arrêtent pas mais craquent : pleurs, plaintes aux représentants du personnel, recherches actives pour partir de l'entreprise...
- Pour la population commerciale, le nombre de jours d'absence pour maladie a augmenté de 31% entre 2015 et 2016, et notamment il y a eu 64% de jours d'absence pour maladie en plus au 2ème trimestre 2016 par rapport au 2ème trimestre 2015. En janvier 2017, le nombre de jours d'absence pour maladie pour cette même population est supérieur de 61% par rapport à janvier 2016.
- Pour rappel, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du code du travail), cela fait partie de ses obligations (L.4121-1 à L.4121-5). A défaut, la Direction serait alors pénalement responsable d'une faute inexcusable en cas d'accident, d'autant plus que cette faute pourrait être démontrée comme intentionnelle par défaut de transformation des situations, facteurs de risque physique et psychosocial, qui auraient été délibérément maintenues en connaissance de cause.
- Le recours à l'expertise concerne ici un risque grave, comme le prévoit la loi : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (article L.4614-12 du code du travail).
- **CAHIER DES CHARGES DE LA MISSION D'EXPERTISE**
- Dans le cadre de cette demande, la mission du cabinet sera d'apporter une expertise dans les domaines suivants :
 - Aider le CSE à :
 - Repérer les éléments qui, dans les situations de travail, sont de nature à dégrader les conditions de travail et à favoriser l'apparition de risques (facteurs organisationnels, contenu du travail, surcharge de travail, relations du travail, etc.) entraînant une atteinte de la santé, du mal-être, impacts aujourd'hui constatés par les membres du CSE
 - Déduire de ces analyses des pistes de solutions pour :
 - Améliorer les conditions de travail
 - Aider le CSE à mettre en place une politique de prévention active des risques en construisant une démarche participative entre le CSE et la Direction au service exclusif de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail des salariés.
- Pour cela, l'expert définira la méthode qu'il jugera la plus adaptée. Il pourra procéder à une analyse documentaire, réaliser des entretiens, ainsi que des observations ergonomiques de certaines situations de travail réelles des salariés.
- **VOTE CONCERNANT LE PRINCIPE D'UNE EXPERTISE**
Nombre de votants : Pour : Contre : Abstention :
- **VOTE CONCERNANT LE CHOIX DE L'EXPERT**
 - A cet effet, nous désignons le cabinet XX Adresse Mail Tel
- Nombre de votants : Pour : Contre : Abstention :





La démarche pour déclencher une expertise RG

- ❑ **Prendre contact avec l'expert** pour :
 - Etudier la demande : motifs, problématique, attentes du CSE
 - Définir le périmètre de l'expertise, les thématiques, la méthodologie
 - Construire la motivation d'expertise rigoureusement pour limiter tout risque de contestation
- ❑ **Déclencher une demande de réunion extraordinaire** avec pour objet une mention dans l'ODJ de type « situation de risque grave sur la santé et la sécurité des salariés du service X » : le sujet du risque grave ou l'expertise doivent figurer
- ❑ Présenter en réunion les éléments motivant l'inquiétude du CSE
- ❑ Voter la délibération à la majorité des titulaires présents

Les modalités de l'expertise RG

- Seul le CSE peut décider de recourir à un expert, mais il doit s'appuyer pour cela des travaux de la CSSCT
- **Financement** à 100% par l'employeur
- **Accès aux salariés indispensable** pour mener l'expertise : entretiens/observations
- **Délais** : sauf accord, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation, ce délai peut être prolongé de 2 mois en cas d'accord d'entreprise ou par accord entre CSE et président





- **Étude documentaire – pour l’analyse systémique/organisationnelle, accéder au travail prescrit**
 - Indicateurs santé-sécurité
 - PV CSE/CSSCT
 - Documents de l’organisation (bilan social, fichier du personnel, organigrammes, fiches de poste, plans, etc.)
 - Documents de la politique de prévention (diag RPS, programme et bilan annuel de prévention, DUER, etc.)
- **Entretiens Direction** – pour comprendre l’organisation, la politique de prévention, la connaissance du problème posé, connaître le travail prescrit
- **Entretiens salariés** (volontariat, anonymat, confidentialité) – encadrement et équipes - échantillon construit avec l’aide du CSE (tirage au sort ou appel à volontariat, en fonction de critères objectifs : services, métiers, ancienneté, expérience, etc.)
 - Entretiens semi-directifs (thèmes qui peuvent évoluer en cours de mission), pour comprendre les mécanismes entre le travail réel (prescrit-réel, procédures, outils, etc.), les ressources et contraintes de l’organisation, les atteintes à la santé/performance
- **Eventuellement observations** – pour accéder à des éléments non verbalisables (gestes, postures, interactions, environnements de travail, etc.), pour objectiver





But : identifier les causes organisationnelles à l'origine de risques SSCT actuels et identifiés dont la prévention est insuffisante

Pas une recherche des risques graves

Requiert une analyse de demande fine du CSE et avec l'expert

Un diagnostic reposant sur une analyse documentaire, des entretiens Direction, des entretiens/observations salariés





- Aider le CSE à évaluer les impacts du projet sur l'organisation, sur les conditions de travail et la santé, permettant aux élus de formuler un avis éclairé :
- Proposer des préconisations afin de limiter les impacts du projet sur la santé au travail et de ses modalités de mise en œuvre
- Accéder aux salariés et au travail réel – le CSE n'a pas nécessairement le temps et les compétences pour mener ce diagnostic
- Objectiver, faire les liens entre 'besoins du travail – organisation – santé au travail' et ainsi par exemple dépasser les discussions de type « résistance au changement »
- Alimenter la politique de prévention des risques professionnels





Quand ? Dans quelles situations ?

« Le CSE peut faire appel à un expert habilité [...] en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail [...]. » (L2315-94)



Dont PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), expertise conjointe avec l'expert-comptable, pour le volet conditions de travail (charge de travail, compétences, parcours et formation,

Exemples :

- Une restructuration de l'entreprise, avec ou sans suppressions de postes, PSE, PDV
- Un projet industriel, la mise en place du lean manufacturing,
- Une modification des horaires de travail, des cadences, de la répartition des tâches entre collaborateurs...
- Un nouvel outil, une nouvelle procédure d'évaluation, etc.
- Un déménagement, réaménagement, mise en place d'open-space, flex-office

Pour justifier le caractère d'importance d'un projet de réorganisation, la jurisprudence préconise que celui-ci ait une incidence sur :

- La rémunération
- Et/ou les horaires
- Et/ou les conditions de travail des collaborateurs

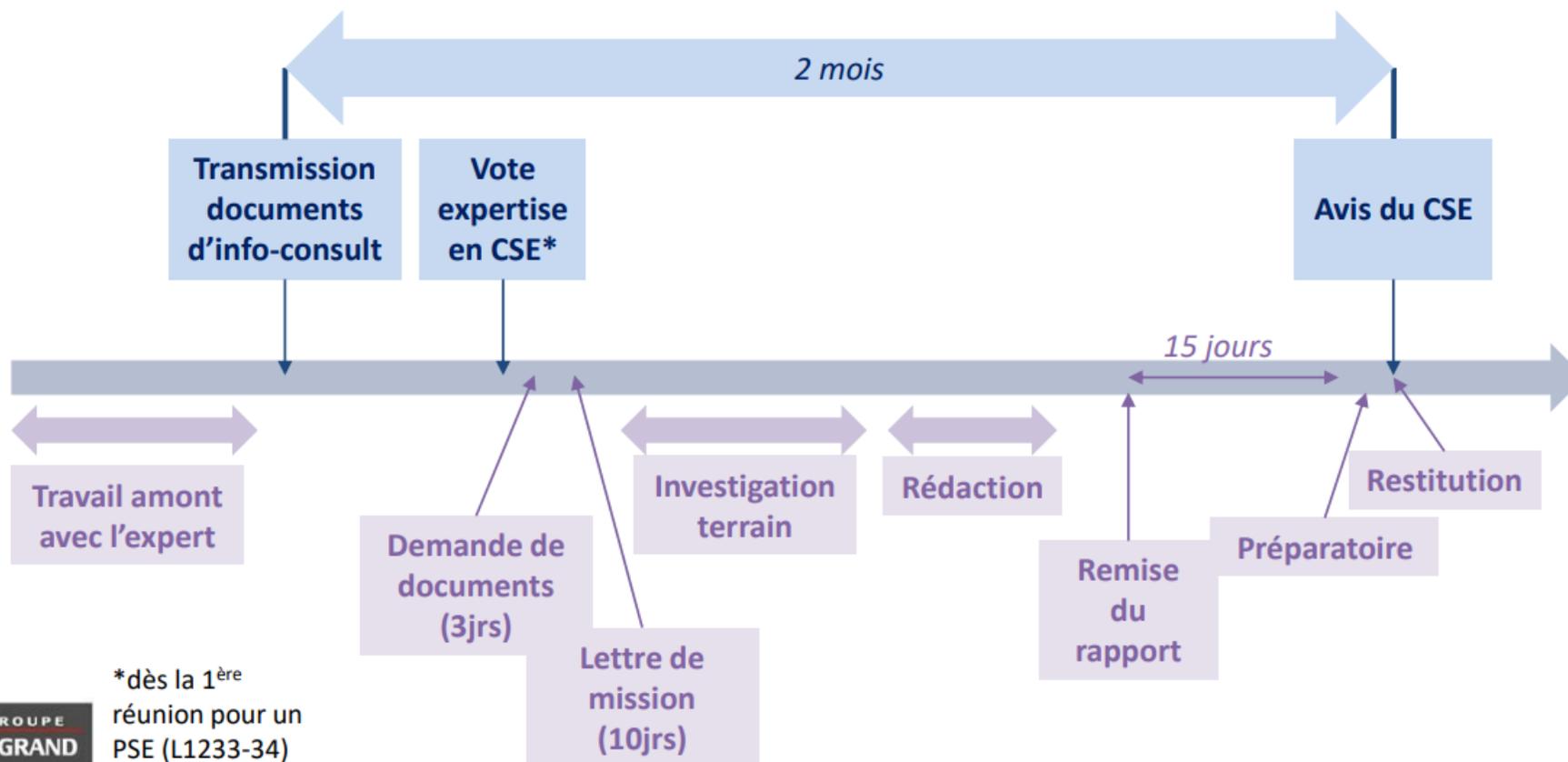




Des délais très serrés !

Un conseil : contacter l'expert le plus tôt possible !

- Dès connaissance du projet et au plus tard à la réception des documents
- Pour étudier si le motif de recours à expertise est valable, pertinent, utile
 - Pour rédiger la délibération
- Pour si possible voter l'expertise le jour de la remise des documents





Les modalités de l'expertise PI

- **Financement** à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE
- Mais à 100% par l'employeur en cas de PSE
- **Délais :**
 - 2 mois après la remise des documents en cas d'expertise
 - 3 mois en cas de consultations et expertises de plusieurs CSE/CSE-C
 - Remise du rapport 15 jours avant l'avis du CSE
- **Accompagnement** de l'expert à la rédaction d'avis du CSE
- **Accès aux salariés indispensable** pour mener l'expertise : entretiens/observations



- **Étude documentaire – pour l’analyse systémique/organisationnelle, accéder au travail prescrit**
 - ❑ Indicateurs santé-sécurité
 - ❑ PV CSE/CSSCT
 - ❑ Documents de l’organisation (bilan social, fichier du personnel, organigrammes, fiches de poste, plans, etc.)
 - ❑ Documents de la politique de prévention (diag RPS, programme et bilan annuel de prévention, DUER, etc.)
 - ❑ Documents projet (Livre I, II, etc.)
- **Entretiens Direction** – pour comprendre l’organisation actuelle, le projet et la conduite du projet, les objectifs et prérequis du projet, les limites, les mesures de prévention, etc.
- **Entretiens salariés** (volontariat, anonymat, confidentialité) – encadrement et équipes – échantillon construit avec l’aide du CSE (tirage au sort ou appel à volontariat, en fonction de critères objectifs : services et métiers impactés par le projet + ancienneté, expérience, etc.)
 - ❑ Entretiens semi-directifs (thèmes qui peuvent évoluer en cours de mission), pour comprendre l’actuel et le passer au filtre du projet afin d’en dégager les impacts
- **Eventuellement observations** – pour accéder à des éléments non verbalisables (gestes, postures, interactions, environnements de travail, etc.), pour objectiver



Expertise
« Projet
important »



Méthodologie

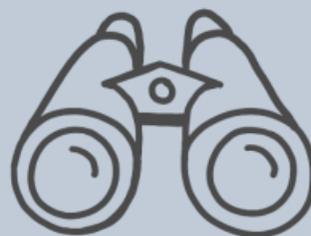


DIAGNOSTIC

Actuel

Analyse du travail et
des risques en cours

+



PRONOSTIC

Situation future

Analyse du travail et
des risques possibles
liés au projet

Analyse du projet auprès de ses porteurs

Analyse des moyens de prévention et
d'accompagnement du projet





À retenir

Des **délais très contraints** : importance d'anticiper et de sensibiliser les prospects à anticiper

Un diagnostic reposant sur une analyse documentaire, des entretiens Direction, **des entretiens/observations salariés**

Une expertise visant à **évaluer les impacts d'un projet sur la santé au travail et la performance**





Pour qui ?

Entreprises de 300 salariés et +

Dans quel cas ?

Dans le cadre d'une négociation ou renégociation
d'accord égalité professionnelle

Apports de l'expertise

- Analyse du projet d'accord ou de l'accord en cas de renégociation
- Rédaction d'une liste de questions et d'observations
- Examen de la conformité de la procédure et des dispositions existantes ou prévues
- Formulations de contre-propositions
- Conseil lors des réunions de préparation de négociations
- Analyse des écarts de rémunérations
- Analyse de l'index égalité professionnelle Femmes-Hommes





Droit d'alerte danger grave et imminent



3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- L'inspection
- Le recours à expert
- **Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur**
- La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés





A ne pas confondre : le droit de retrait du salarié

▪ **Droit de retrait** (L4131-1 et 4131-3)

L4131-1: « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

L4131-3 : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. »

L4132-1 : « Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. »





- Droit d'alerte économique (L2312-63 à 2312-69)
- Droit d'alerte sociale (en cas de recours abusif aux CDD et à l'intérim) (L2312-70 et 2312-71)
- Droit d'alerte en cas de risque pour la santé publique et l'environnement (L4133-1)
- **Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (L2312-59)**
- **Danger grave et imminent (L4131-2 et L4132-2 à L4132-4)**





■ Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

- Article L2312-59 : « Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, **qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché**, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de **faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.**
- L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.
- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »





■ Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Constat par un des membres du CSE (notamment par l'intermédiaire d'un salarié) de l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui se serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché

Ex : faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement

Alerte immédiate de l'employeur

Enquête conjointe entre l'employeur et le CSE

Accord sur la réalité du danger

Mise en œuvre des
mesures correctives

Désaccord sur la réalité du danger entre l'employeur et le CSE

Saisine du conseil de prud'hommes





DROIT D'ALERTE JUSTIFIÉ

- ✓ Éléments de fait laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge (Cass. soc., 9 sept. 2020, no 18-24.861)
- ✓ Dénonciation d'une discrimination commise à sa propre encontre par un représentant du personnel (Cass. soc., 26 mai 1999, no 97-40.966)
- ✓ Demande d'enquête destinée à vérifier que l'employeur n'a pas pu prendre connaissance des messages qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels (Cass. soc., 17 juin 2009, no 08-40.274)

DROIT D'ALERTE INJUSTIFIÉ

- × Défaut de versement aux salariés intérimaires employés dans deux entreprises utilisatrices d'un treizième mois (Cass. soc., 9 sept. 2020, no 18-25.128)
- × Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire disproportionnée qui aurait altéré la santé du salarié concerné (Cass. soc., 9 févr. 2016 no 14-18.567)





■ Danger grave et imminent (L4131-2 et L4132-2 à L4132-5)

L4131-2 : « Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2. »

L4132-2 : « Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »

L4132-3 : « En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité social et économique. »

(Suite page suivante)





■ Danger grave et imminent

L4132-4 : « A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2. »

L4132-5 : « L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. »





■ Danger grave et imminent

Constat de l'existence d'une cause de danger grave et imminent par un membre du CSE ou par l'intermédiaire d'un salarié (par exemple, droit de retrait)



Alerte immédiate de l'employeur

Consignation de l'avis dans le registre des dangers graves et imminents (postes de travail concernés, nature et cause du danger, nom des travailleurs exposés)
(D4132-1)



Enquête conjointe entre l'employeur et le CSE



Accord sur la réalité du danger

Mise en œuvre des mesures correctives



Désaccord sur la réalité du danger entre l'employeur et le CSE

Réunion en urgence du CSE dans les 24 heures
Information de l'inspecteur du travail et de l'agent de prévention de la CARSAT par l'employeur qui peuvent assister à la réunion



Suite page suivante





■ Danger grave et imminent



Enquête de l'inspecteur du travail



Aucun danger n'est constaté par l'inspecteur



Constat d'un danger par l'inspecteur

Fin de la procédure d'alerte

Mise en demeure de l'employeur par la DIRECCTE après rapport de l'inspecteur

Saisine en référé par l'inspecteur du travail du Tribunal judiciaire pour faire ordonner à l'employeur les mesures nécessaires

Rédaction d'un procès-verbal relatant les infractions de l'employeur





■ Danger grave et imminent

grave : il doit être susceptible d'entraîner des conséquences fâcheuses, des suites sérieuses. Un danger est grave lorsqu'il est « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (Circulaire DGT du 25/03/93)

imminent : « est imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » (Circulaire DGT du 25/03/93)

Cela signifie que le risque doit être susceptible de se réaliser dans un délai très rapproché. Il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche

Mais l'imminence n'exclut pas les «risques à effet différé» (exemple : une pathologie cancéreuse due à une exposition à l'amiante peut se manifester après un long temps de latence mais le danger, lui, est bien immédiat)



Précisions : le danger grave et imminent ne doit pas être confondu avec le risque habituel lié à l'exercice normal d'un travail





DROIT D'ALERTE JUSTIFIÉ

- ✓ Veilleur de nuit ayant subi des menaces de mort par une personne en état d'ébriété (CA Paris, 21 mars 1987)
- ✓ La santé mentale du salarié menacée par une situation de harcèlement sexuel (CA Riom, 4e ch. soc., 18 juin 2002, n° 01/00919) ou moral
- ✓ Les conditions météorologiques ne sont pas bonnes en raison de la neige, du vent et du froid et que le chantier extérieur de grande hauteur est démuné de système de protection efficace (ligne de vie, système antichute, filet) (CA Douai, ch. soc., 30 sept. 2008, n° 07/02873)

DROIT D'ALERTE INJUSTIFIÉ

- × Chauffeurs de bus refusant de reprendre leur travail en réaction aux agressions commises sur plusieurs de leurs collègues (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806)
- × Le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne suffit pas à prouver l'existence d'un danger grave et imminent (CA Versailles, 11e ch. soc., 26 févr. 1996, n° 22877/94)
- × Maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries (Cass. soc. 20 janvier 1993, n° 91-42028)





La faute inexcusable de l'employeur

Le Code du Travail et la jurisprudence

- L'employeur a une **obligation de sécurité et de santé** envers ses salariés
 - Cette obligation est une **obligation de résultat**
 - Tout AT constitue a priori un **manquement à cette obligation**
 - Il a le caractère de la faute inexcusable si « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié » et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver
 - Aussi, la faute inexcusable s'applique **en cas d'AT ou MP qui auraient fait l'objet d'une alerte de salariés ou du CSE**
 - L4131-4 : « Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale **est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.** »
- D'où l'importance du droit d'alerte du CSE et du droit de retrait du salarié





La faute inexcusable de l'employeur

Le Code du Travail et **la jurisprudence**

Selon la jurisprudence, la faute inexcusable s'applique si :

- Il est prouvé que l'employeur a fait preuve de **négligence**, on parle d'**omission volontaire** (ex : tolérance de pratiques ou matériels dangereux)
- Il y a un **manquement de contrôles**
- **Le danger avait été signalé** par un salarié ou le CSE

La faute inexcusable ne peut être retenue que si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience d'un risque particulier auquel était exposé son salarié

- La "faute inexcusable" se définit comme une faute d'une gravité exceptionnelle **dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel.** (Chambre sociale 28 février 2002, pourvoi : n°99-17221, Legifrance)





La faute inexcusable de l'employeur

- La faute inexcusable donne lieu à une **indemnisation complémentaire**
 - Le salarié victime doit adresser cette demande à la caisse de sécurité sociale
 - L452-1 : Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une **indemnisation complémentaire** [...]
- Dans certains cas, la faute inexcusable fait courir le risque d'une **procédure pénale** (ex : en cas de mise en danger de la vie d'autrui, homicide involontaire, etc.)





LIBERTE DE CIRCULATION

3. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Les avis sur les projets et les consultations récurrentes
- L'enquête en matière d'accident de travail et maladie professionnelle
- L'inspection
- Le recours à expert
- Les droits d'alerte du CSE et la faute inexcusable de l'employeur
- **La circulation dans l'entreprise et auprès des salariés**



La circulation dans l'entreprise

■ Article L2315-14 du Code du Travail

- Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.



Vous pouvez vous déplacer hors de l'entreprise pendant vos heures de délégation
Vous pouvez circuler librement dans l'entreprise, auprès des salariés à leur poste de travail, pendant vos heures de délégation et en dehors de vos horaires habituelles de travail





4. Les acteurs ressource du CSE

- Médecin du travail, inspecteur du travail et agent de sécurité
- Référent santé sécurité





Les acteurs ressources (externes)

Les invités mais aussi **des ressources** du CSE qui peuvent vous aider sur les sujets SSCT



Prenez contact avec eux, présentez-vous, faites part de vos inquiétudes, invitez le(s) à une réunion CSE, etc.



Les noms et coordonnées du médecin du travail, inspecteur du travail sont obligatoirement affichés et mis à jour ! (D1151-1)





Rôle du médecin du travail

Conseiller l'employeur, les travailleurs, les représentants du personnel et les services sociaux

Agir dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des salariés

Réaliser des visites des locaux et lieux de travail

Etablir et mettre à jour la fiche d'entreprise. Il édite le rapport d'activité annuel et un plan d'activité en milieu de travail

Assurer un suivi médical des salariés

La visite médicale

- Outil de prévention

- Permet de statuer sur l'aptitude au travail du personnel

- Permet de surveiller l'état de santé des salarié et son évolution

- Permet de dépister les pathologies professionnelles





Moyen d'action du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur (L4624 -3):

- des mesures individuelles d'aménagement
- des mesures d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail

Ces mesures sont justifiées par des considérations relatives notamment à **l'âge** ou à **l'état de santé physique et mental** du travailleur

Le chef d'entreprise doit prendre en considération ces propositions. **En cas de refus, il doit faire connaître les motifs qui expliquent son refus** (L4624-6)





Rôle de l'inspecteur du travail

Contrôler l'application de la réglementation du travail

Conseiller et informer les employeurs, les représentants du personnel et les salariés sur leurs droits et obligations

Agir en matière de prévention des risques professionnels, d'hygiène et de sécurité

Le CSE peut le consulter

- Sur le recours à un expert certifié (SSCT)
- Sur la formation des membres du CSE
- Sur les missions et les consultations obligatoires
- A la suite d'un accident de travail ou de trajet
- Dans le but de faire cesser une situation de travail porteuse de risque pour la santé et la sécurité des salariés
- Dans le but d'être consultée et/ou d'obtenir des informations





Moyens d'action de l'inspecteur du travail

Dresser des **procès-verbaux** pour constater l'infraction (L8113-7)

Formuler toute **observation** rappelant la réglementation à l'employeur

Mettre en demeure l'employeur de se conformer à la loi (L.8113-9 et R.8113-4)



L'inspecteur du travail est soumis à une obligation de confidentialité, de discrétion et de secret professionnel (pas de risque de représailles si dénonciation de faits contestables)

Délivrer un arrêt temporaire des travaux ou de l'activité en cas d'exposition des salariés à des risques graves et mortels (L4731-1)

L'autorité administrative peut également, sur rapport de l'inspecteur du travail, soit (L.8115-1) :

- adresser à l'employeur un avertissement
- prononcer à l'encontre de l'employeur une amende





Rôle de l'agent de la CARSAT

Conseiller pour préserver la santé au travail

Conseiller pour réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles

Conseiller sur les sujets et méthodes qui visent l'amélioration des conditions de travail

Le CSE peut le consulter

- Sur l'analyse de l'accidentologie et des maladies professionnelles
- Sur les enquêtes
- Sur l'analyse des risques professionnels et les préconisations en matière de prévention
- Sur les contrats de prévention

Carsat Retraite & Santé au travail



CRAMIF





Missions

Analyse des statistiques Accidents du
Travail et Maladies professionnelles par
secteur d'activité

Information en matière de prévention
conseil aux entreprises et aux CSE

Incitations financières vis-à-vis des
entreprises (majorations ou
minorations des cotisations)





4. Les acteurs ressource du CSE

- Médecin du travail, inspecteur du travail et agent de sécurité
- Référent santé sécurité



Le référent santé et sécurité (L4644-1)

- L4644-1 (1^{er} janvier 2012) – Précision dans la circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012

« L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur **bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail** »

À défaut, **après avis auprès du CSE**, l'employeur peut faire appel :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère
- aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS et à l'ANACT

- Ses rôles : Evaluation des risques professionnels

- Rédaction et mise à jour du DUERP
- Suivi des mesures de prévention
- Sensibilisations, etc.



