

SANTE, SECURITE et CONDITIONS de TRAVAIL J5

Module 5 : les clés du mandat SSCT





Programme du module 5

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

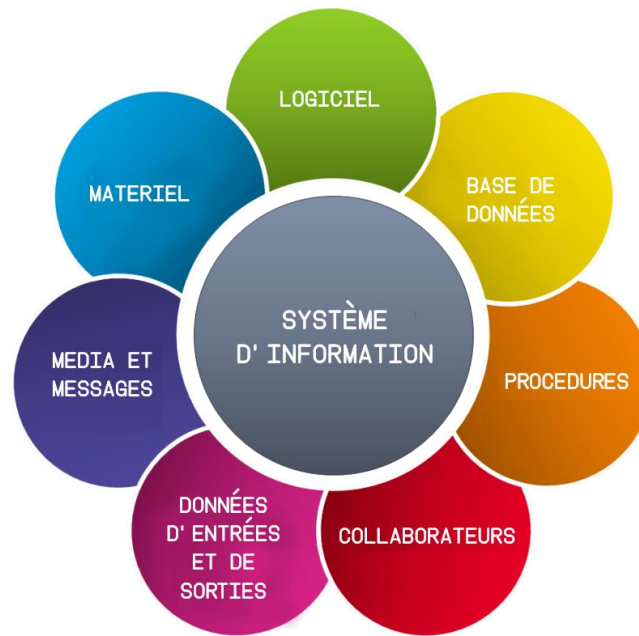
- Rappel des temps forts de l'année
- La stratégie du CSE pour organiser son année

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 : conseiller et agir



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



Un droit

- ☐ Le CSE doit disposer des informations précises et écrites qui lui sont nécessaires pour l'exercice de son mandat
- ☐ Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier de quelles informations le CSE a besoin

Qualité de l'information

- **Les informations doivent être :**
 - ☐ Adaptées aux missions du CSE : à savoir les domaines SSCT
 - ☐ Intelligibles
 - ☐ Exploitable



Droit d'accès à certains documents

Indépendamment des informations mises à sa disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), le CSE a accès à un certain nombre de documents, et notamment :

- ▶ au registre unique du personnel (Le registre unique du personnel),
- ▶ aux documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective établis par l'employeur lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif.

Ce droit d'accès est reconnu aux CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Source : site du ministère du travail



L'information : l'importance du suivi

Le suivi des données statistiques constituent des sources d'information utiles à suivre avec vigilance :

**Données
population**

**Données
accidentologie**

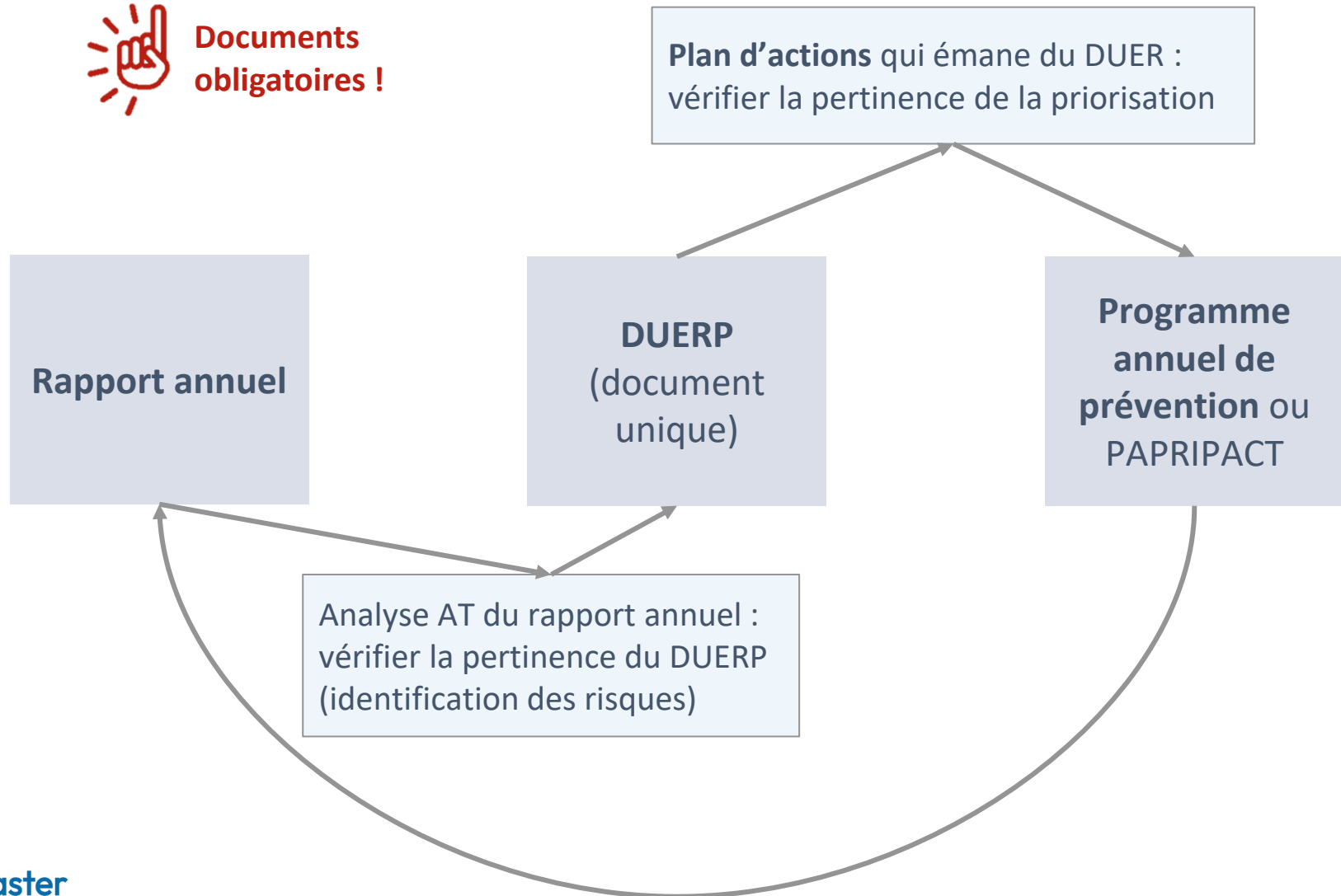
**Données
organisation**



L'articulation entre les documents

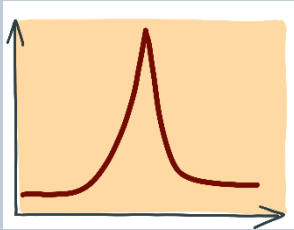


**Documents
obligatoires !**





Les indicateurs SSCT



Indicateurs SSCT

- Nombre d'AT/MP
- Absentéisme
- Entrées et sorties
- Ancienneté
- Âge

Comment l'analyser ?

- Par type de risques, siège des lésions, etc.
- Évolution dans le temps (années, mois)

- Par durée, par motif, par Direction/service, métier
- Évolution dans le temps (années, mois)

- Par motif (licenciement, rupture conventionnelle, démission)
- Par Direction/service, métier
- Évolution dans le temps (années, mois)
- Calculer le turnover

- Pyramide des âges/ancienneté
- Par sexe



Les documents SSCT

Documents SSCT

Organisation

- Bilan social
- Fichier du personnel (âge, ancienneté, service, CSP, etc.)
- Organigrammes détaillés
- Fiches de poste
- Plans de formation
- Etc.

Prévention

- Rapport annuel de médecine du travail
- DUERP dont diagnostic et plan d'actions RPS
- Diagnostic/plan d'actions/baromètre RPS ou QVT
- Bilan et programme annuel de prévention
- Analyses AT/MP
- Etc.

Dialogue social

- PV et CR CSE/CSSCT
- Accords d'entreprise (temps de travail, égalité pro, QVT, télétravail, etc.)
- CR d'inspections, d'enquêtes



Se comparer

- Sur le site de l'Assurance Maladie
- Accéder à des synthèses de sinistralité par secteur d'activité
- <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/index.php?id=94>

Statistiques

Vous trouverez ici les statistiques globales et par CTN sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

→ Recherche par code APE-NAF
Synthèses et analyses statistiques de la sinistralité par CTN
Statistiques sur les accidents du travail
Statistiques sur les accidents de trajet
Statistiques sur les maladies professionnelles

Recherche par code APE-NAF

Recherchez les statistiques sur la sinistralité et par catégorie de risque (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) à partir du code APE-NAF de votre choix, pour l'ensemble de ce code NAF ou seulement pour la partie de ce code NAF qui relève du CTN sélectionné.

A noter que si le code NAF est peu ou pas représenté dans le CTN demandé, seule la fiche du code NAF complet (sur l'ensemble des CTN) est affichée.

Saisissez le code APE-NAF de votre choix :

Exemple : 2920Z

Toutes les années disponibles ▼

Tous les CTN ▼

Rechercher



Se comparer : exemple

NAF niveau 1 : Transports et entreposage
ACCIDENTS DE TRAVAIL ANNEE 2019

NAF niveau 5 : 4941A

Transports routiers de fret interurbains

NB : Depuis le 2 mars 2017, le taux bureau a été remplacé par le taux fonctions supports de nature administrative (FSNA). Les salariés des sections à taux fonctions supports de nature administrative ont été intégrés dans chaque CTN.

Nombre de salariés :

Nombre d'accidents de travail en premier règlement :

dont avec au moins 4 jours d'arrêt :

Nombre de nouvelles incapacités permanentes :

Nombre de décès :

Nombre de journées perdues :

203 293
14 238
13 353
922
51
1 172 915

Indice de fréquence :

Taux de fréquence :

Taux de gravité :

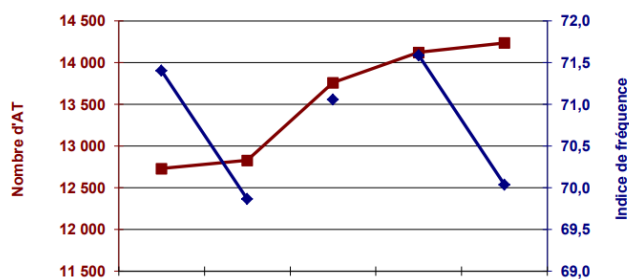
Indice de gravité :

Nombre d'établissements :

70,0
34,4
2,8
34,1
11 996

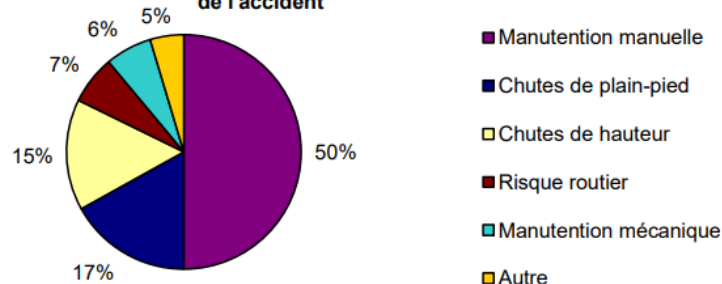
Accidents du travail

Evolution du nombre et de la fréquence des accidents de travail



Circonstances des accidents du travail

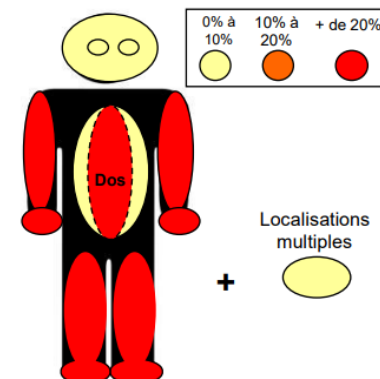
Répartition des AT suivant le risque à l'origine de l'accident



Lésions occasionnées par les accidents du travail

Répartition des AT selon le siège des lésions

Tête et cou, y compris yeux	7%
Membres supérieurs, y compris doigts et mains	24%
Torse et organes	4%
Dos	21%
Membres inférieurs	30%
Multiples endroits du corps affectés	7%
Inconnue ou non précisée	7%



Répartition des AT selon la nature de lésion (ordre décroissant)

	%
Traumatismes internes	24%
Chocs traumatiques	15%
Entorses et foulures	13%
Commotions et traumatismes internes	12%
Nature inconnue ou non précisée	7%
Autre	29%



2. CSE, CSSCT, RP : bonnes pratiques



Arguments pour négocier le nombre de membres du CSE

L2314-7 :

Le nombre d'élus peut être augmenté par le protocole préélectoral

L2315-1 :

« Les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées »

L2314-15 :

« Des dispositions sont prises [...] pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés »



CSSCT ≠ CHSCT

Les **marges de manœuvre** de la CSSCT sont **faibles**

La CSSCT est une chambre de **réflexion**, pas de **pouvoir**

La CSSCT n'a **ni personnalité civile** (impossibilité d'ester en justice), **ni pouvoir délibératif**

Attention à éviter une CSSCT sans moyens

Il vaut mieux ne pas en avoir s'il n'y a aucun moyen dedans...

Un secrétaire CSSCT

Le secrétaire CSSCT, comme celui du CSE, détermine avec le Président l'ODJ, le temps nécessaire à la réunion, etc.



Tracer

Un CR voire un PV* à prévoir pour chaque CSSCT – un indispensable !

***Préférez le PV :**

Il a une valeur juridique :
il donne une force
probante aux propos
tenus par l'employeur
et consigne les décisions
prises

Il est soumis à
l'approbation des
participants

Il retranscrit l'ensemble
des échanges

Sa signature par le
Président n'est pas
nécessaire



CSSCT et CSE

La CSSCT sert à traiter les sujets SSCT...

« On ne va pas refaire les échanges en CSE »

Si !

- Au moins 4 réunions de CSE/an sont dédiées aux sujets SSCT
- La CSSCT ne décide pas, ne rend pas d'avis, ne désigne pas d'expert
- Toutes les CSSCT ne font pas de PV/CR
- Réfléchir au juste milieu entre « refaire les échanges » et une synthèse
- ...



La CSSCT : bonnes pratiques

Les membres de la
CSSCT : Titulaires ?
Suppléants ?

Donner un rôle aux suppléants en les désignant membres de la CSSCT, une fausse bonne idée : ils ne participent pas aux réunions de CSE (sauf absence)

*Exemple Xerox : « les échanges sur les sujets SSCT sont gérés au sein de la CSSCT **par au moins un titulaire**, afin qu'il puisse les commenter au CSE »*

« Pré-délibérations »

*Exemple Xerox : la CSSCT est une instance d'expertise issue du CSE. Elle peut notamment **produire des « pré délibérations »** en vue d'aider à la rédaction des avis ou des motions du CSE. Elle **analyse les documents** transmis par la Direction, **émet des recommandations**, et **prépare les réunions du CSE** consacrées aux questions de SSCT »*
Le « CR inclut l'avis la CSSCT sur chaque projet. Cet avis est une orientation des discussions de la CSSCT et n'engage pas le CSE »



Les RP (Représentants de Proximité)

Par accord

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité

Qui

Des membres du CSE ou désignés par lui (L2313-7), salariés protégés

Champ de la négociation

L'accord définit (L2313-7) :

- **Le nombre de RP**
- **Leurs attributions, notamment en matière de SSCT**
- **Les modalités de leur désignation**
- **Les modalités de fonctionnement** (notamment nombre d'heures de délégation)



Rôles Les RP : une opportunité de remplacer les DP	Sujets locaux de prévention de « santé, sécurité et conditions de travail » (L2313-7) à affiner : - La prévention des différentes formes de harcèlement ? - Les enquêtes AT/MP ? - Le suivi des mesures de sécurité ? - Les inspections ? <i>Exemple : chez Xerox : ils « identifient les réclamations individuelles et collectives. Ils ont un rôle d'alertes, de recommandations, d'identification des meilleurs relais et moyens destinés à résoudre chaque sujet porté à leur connaissance. Ils ont accès à la BDES. »</i>
Penser à définir leur périmètre d'intervention	Le périmètre d'intervention des RP peut être plus restreint que celui du CSE : site, établissement <i>Exemple : chez Xerox, 1 RP pour 20 à 30 collaborateurs</i>
Les arguments	Sans RP, les réunions de CSE risquent d'être surchargées par les réclamations et questions relevant des « DP » Les RP assurent le rôle d'alerte locale, allant dans le sens de la prévention des risques professionnels (et la responsabilité de l'employeur en la matière) → Les RP ont un rôle à jouer au quotidien pour remonter les problématiques et réclamations individuelles et collectives



Négocier...

Des réunions dédiées

Définir le nombre et fréquence des réunions dédiées aux RP
Ou leur présence aux réunions de CSE s'ils ne sont pas membres de CSE

Des heures de délégation

Ils peuvent être dotés d'heures de délégations spécifiques (qui s'ajoutent aux heures mensuelles prévues des titulaires du CSE)

La mise à disposition d'un local spécifique

Une formation



Les RP : des exemples de fonctionnement

Carrefour

Les RP « transmettront chaque mois au Président du CSE l'ensemble des réclamations individuelles [...] au plus tard trois jours avant la réunion du CSE afin que la **liste des réclamations individuelles puisse être annexée à l'ordre du jour du CSE** »

France Télévision

Les RP sont « chargés par délégation du CSE de toutes les questions nécessitant un **traitement local ou de proximité**, y compris en matière de santé, sécurité et conditions de travail »

« le **secrétaire est chargé d'informer le CSE des actions des RP au niveau local** »

« un **relevé de conclusions** est élaboré par l'employeur et **transmis aux RP et au CSE** dans le mois qui suit la réunion »

IBM

« les RP **pourront participer à la réunion préparatoire** précédant chaque réunion de la CSSCT et être **éventuellement sollicités pour la CSSCT et la réunion plénière du CSE** en fonction des sujets traités, avec l'accord du Président »

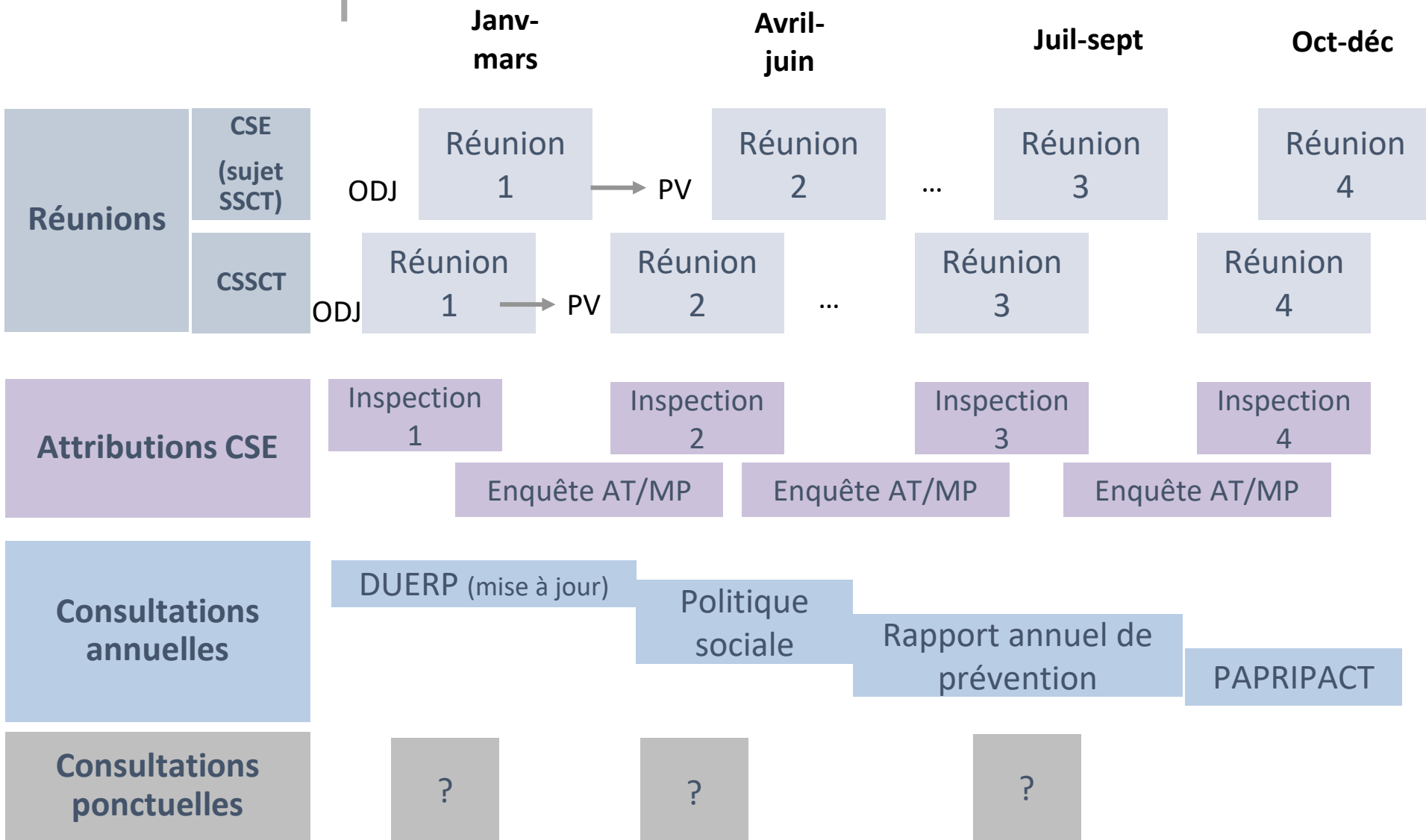


3. CSE et SSCT : organiser son année

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



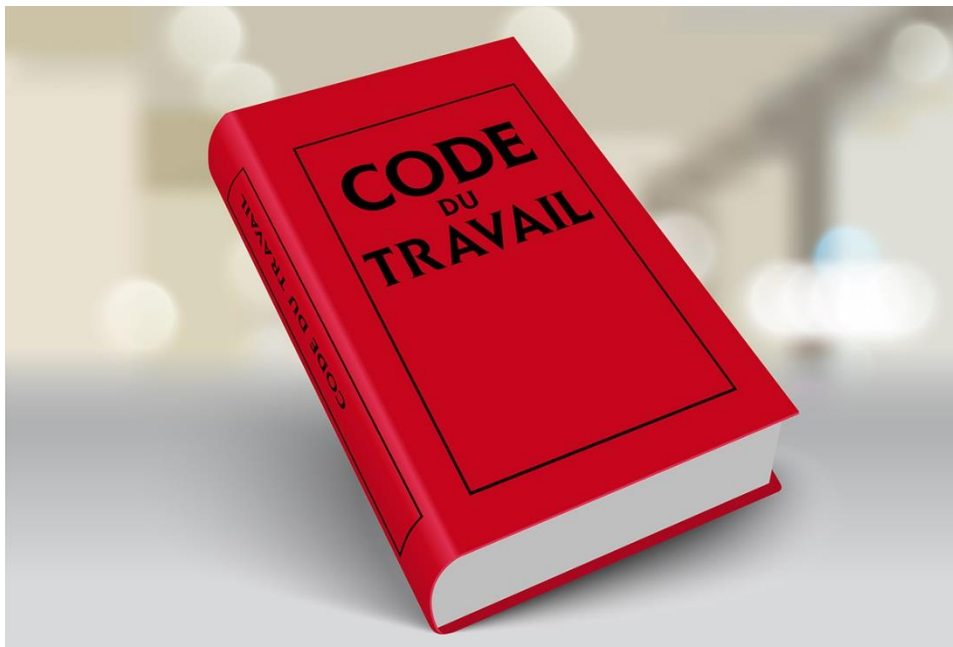
CSE et SSCT : organiser son année





La stratégie pour organiser son année

- **Obtenir une visibilité claire sur le calendrier social pour anticiper les travaux du CSE**
- **Organiser un calendrier de travail du CSE** (inspections, formation du CSE, formation/sensibilisation sur le harcèlement, prise de contact avec le médecin/inspecteur du travail, etc.)
- **Prévoir au règlement intérieur voire dans l'accord CSE des modes de fonctionnement :**
 - CR ou PV de CSSCT
 - Rôles de la CSSCT et des RP
 - Répartition des rôles au sein du CSE
 - Etc.



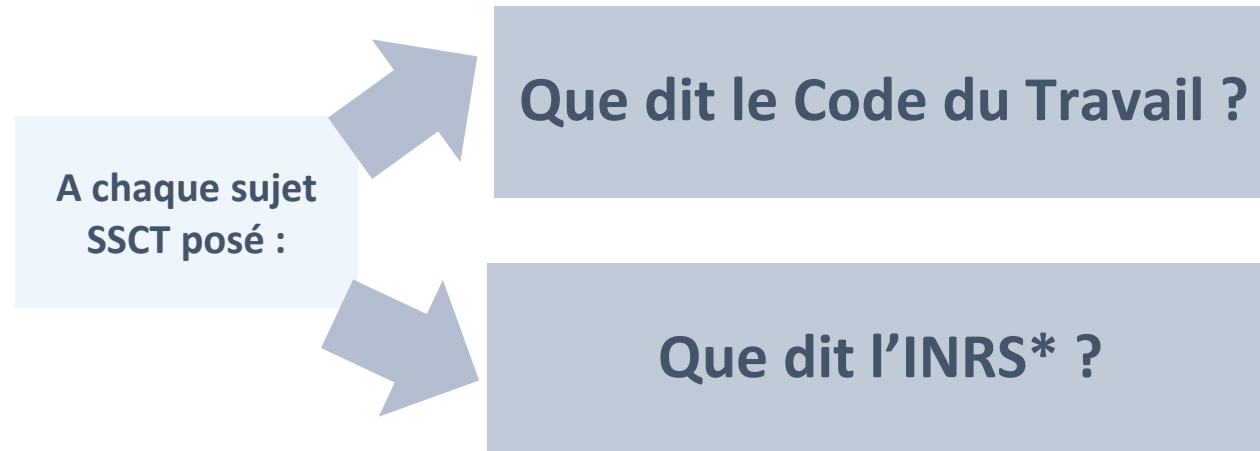
4. Les ressources documentaires du CSE

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





Les bons réflexes



*Institut National de Recherche et de Sécurité

Et aussi :

Le site du ministère du travail

Le site de l'ANACT*

*Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



INRS et ANACT

INRS



Organisme *expert* et de référence sur la prévention des risques

Association financée par la CNAM

Chargé d'informer sur les risques professionnels et d'études et de recherche sur les risques pros

Centre documentaire

Fiable, documenté, fournit des recos
Accès gratuit en ligne

ANACT



Etablissement public administratif

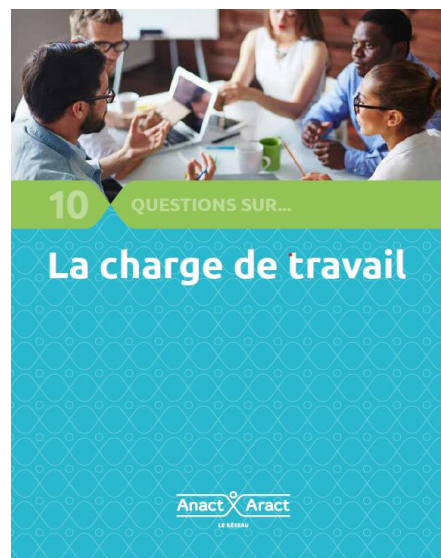
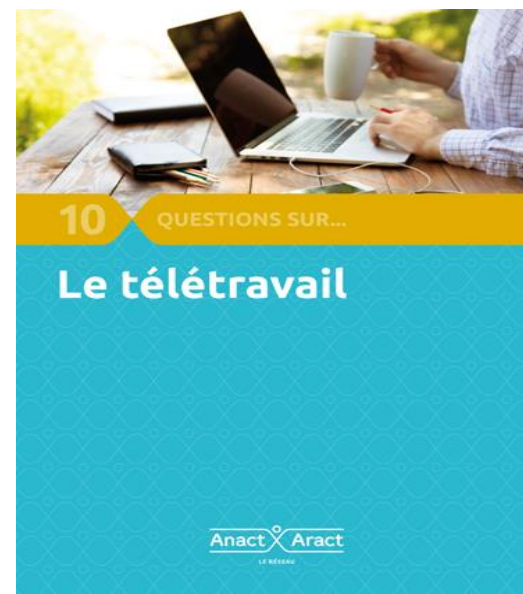
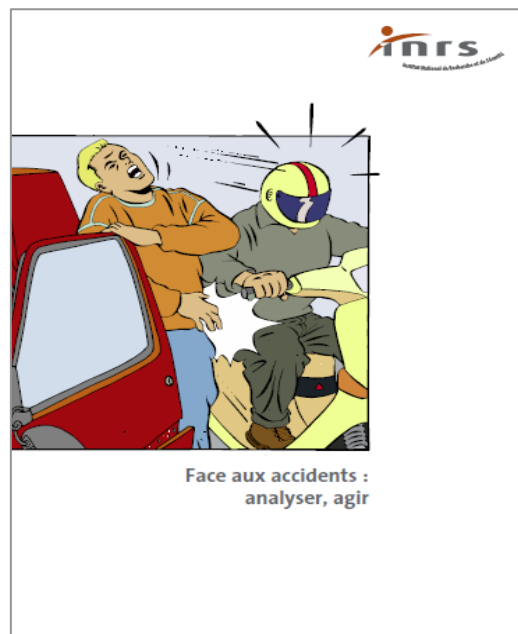
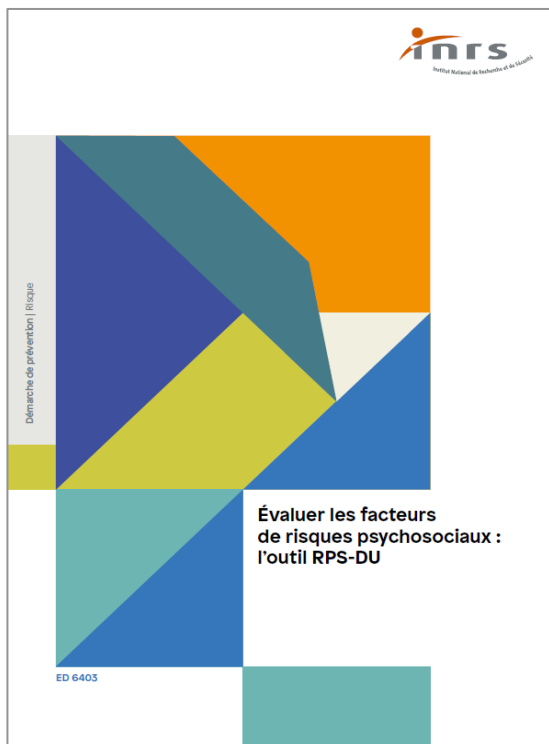
Vise à améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles

Conçoit et diffuse aux salariés, Directions et IRP des guides méthodologiques et outils

Réalise des diagnostics en entreprises



Quelques brochures





Ministère du travail



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*





Bossons Futé



Une association de médecins du travail et de préventeurs

Des fiches métiers : avec les dangers, les risques, la réglementation, des idées de mesures de prévention

Des fiches de dangers : avec les dommages, les données juridiques, l'évaluation, la prévention

→ Ressource intéressante pour avoir une idée des risques possibles d'une situation de travail



FICHE METIER BOSSONS FUTE N°66

Agent/hôte d'accueil Les dangers

6.1. ACCIDENTS DU TRAVAIL

- Agression par la clientèle
- Chute
- Lombalgies, dorsalgies

6.2. AMBIANCES ET CONTRAINTES PHYSIQUES

Facteurs d'ambiance

- Travail en extérieur
- Exposition aux courants d'air
- Travail répétitif
- Voix sollicitée constamment
- Lumière artificielle
- Bruit des conversations et de l'environnement (bruits de la rue, sonneries)
- Vibrations de certains appareils (SSI, serveur informatique)
- Champs électromagnétiques

Contraintes physiques

- Contraintes posturales et articulaires : Travail prolongé debout avec piétinement ou travail prolongé assis derrière un comptoir
- Manutention et rangement de documents

6.3. AGENTS CHIMIQUES

- Pas à priori

6.4. AGENTS BIOLOGIQUES

- Infections saisonnières possibles ORL (visiteurs, courants d'air)

6.5. CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES ET RELATIONNELLES

- Charge mentale: Répondre à plusieurs demandes à la fois, surveiller plusieurs groupes
- Manque de respect dans la communication orale
- Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistique, sociale, mentale ...
- Nécessité d'être toujours disponible et d'humeur égale
- Amplitude horaire importante
- Travail le week-end et les jours fériés
- Activité pouvant être saisonnière et à temps partiel (centres de loisirs)
- Possibilité de travail en sous-traitance, nécessitant une bonne adaptabilité
- Port d'une tenue spécifique possible



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





Réaliser des enquêtes et des sondages auprès des salariés

- Pour connaître les préoccupations des salariés
- Peut porter sur des sujets divers : rémunération, organisation du travail, reconnaissance, etc.
- Permet de préparer des propositions au plus près des personnels ou pour préparer certaines négociation
- Il existe des **outils pour faire des questionnaires ou sondages gratuits en ligne** (Askabox, Survio, sondageonline, etc.)



Exemple : questionnaire de santé et de bien-être au travail SATIN, par l'INRS et l'université de Lorraine



Questionnaire de Santé et de bien-être au Travail SATIN v3.0

Ce questionnaire est destiné à mieux connaître votre santé et la manière dont vous vous représentez votre environnement de travail.

Vous êtes entièrement libre de répondre ou non à ce questionnaire. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. C'est votre sincérité qui compte avant tout.

SATIN est un outil d'investigation des **conditions de travail et de la santé** (santé somatique, stress, risques psychosociaux, évaluation de l'environnement de travail)

Il a été conçu pour s'insérer dans le cadre d'une politique de promotion du bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux. Il permet d'effectuer un diagnostic et aide à la mise en place d'une intervention



Les limites de l'approche quantitative

Un questionnaire, c'est intéressant pour **mesurer**, pour accéder à un **nombre important de personnes**, pour **comparer** en interne, pour **détecter**, des sujets ou des groupes à risque

Mais seule une **approche qualitative**, par des entretiens, vous permet de faire des liens entre travail et symptômes, de comprendre l'équilibre entre facteurs de contraintes et ressources

Mieux encore, la **combinaison des deux approches, quantitative et qualitative**

« L'approche quantitative peut donc être vue comme un thermomètre capable de repérer et de suivre l'évolution de la fièvre, c'est-à-dire l'existence d'un problème dans le domaine du risque psychosocial, mais pas de diagnostiquer de façon précise sa cause ni de définir avec exactitude le traitement nécessaire. Pour cela, il faut avoir recours au qualitatif » (Extrait de l'ouvrage collectif dirigé par Nicolas Combalbert , La souffrance au travail. Comment agir sur les risques psychosociaux, 2010)



Exemple : questionnaire de santé et de bien-être au travail SATIN, par l'INRS et l'université de Lorraine

Comment ? Auto-passation

Durée ? Une vingtaine de minutes

Pour qui ? Tous secteurs d'activité et privé, public, collectivités

Assurez-vous d'avoir un taux de participation important (à quel moment passer le questionnaire, confiance et compréhension de la démarche, etc.), mais le **taux de répondants** compte plus que le nombre de répondants

Sur le site de l'INRS, vous trouverez un **kit** (questionnaire, analyse des réponses), un **manuel d'utilisation**

Règles d'utilisation :

- S'engager à citer les auteurs (INRS et Université de Lorraine)
- Ne pas vendre l'outil

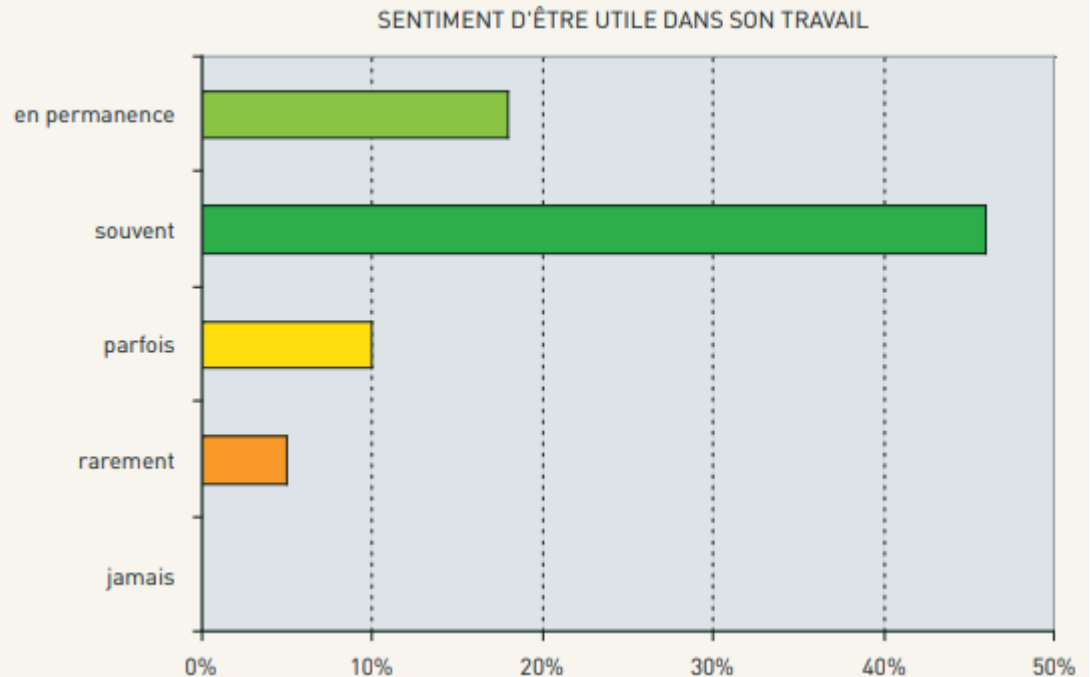
Les questions d'évaluation de l'environnement de travail que l'on trouve dans SATIN sont formulées de telle manière que des personnes confrontées au même environnement puissent répondre, en fonction de leur expérience, qu'elles y trouvent une source de bien-être ou de mal-être



Exemple d'utilisation de SATIN chez une population de conducteurs de travaux

Le bien-être au travail chez les conducteurs de travaux.
Résultats d'une action menée en Languedoc-Roussillon.
INRS ND2315

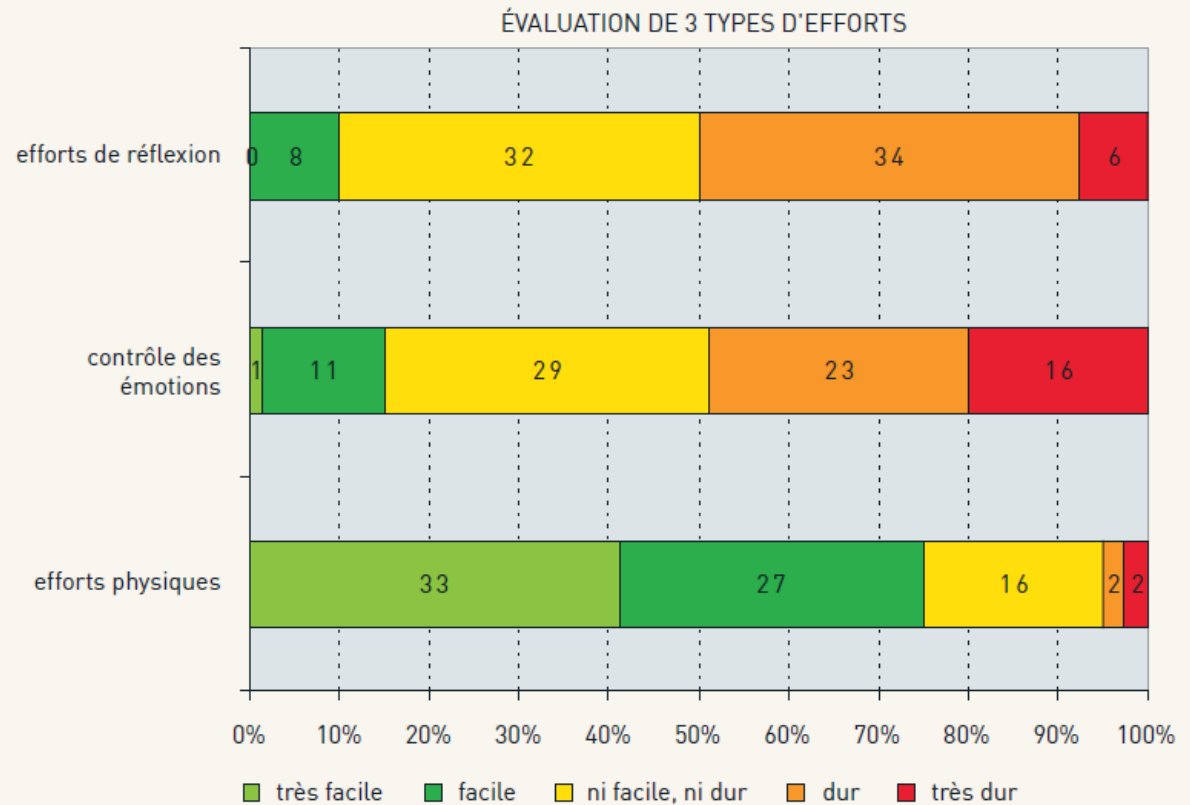
Les conducteurs de travaux éprouvent un fort sentiment d'utilité.





Exemple d'utilisation de SATIN chez une population de conducteurs de travaux

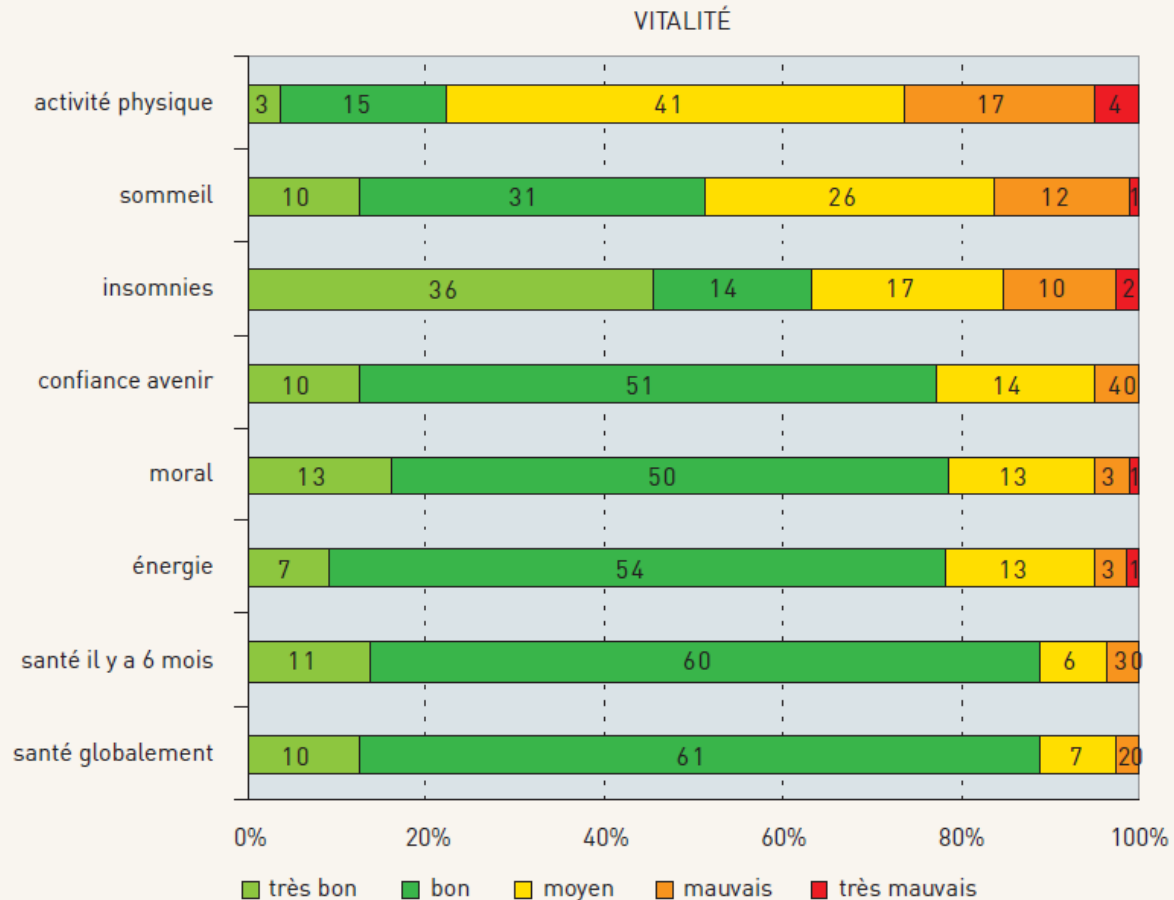
Près de la moitié des conducteurs estiment que le contrôle émotionnel est dur ou très dur.





Exemple d'utilisation de SATIN chez une population de conducteurs de travaux

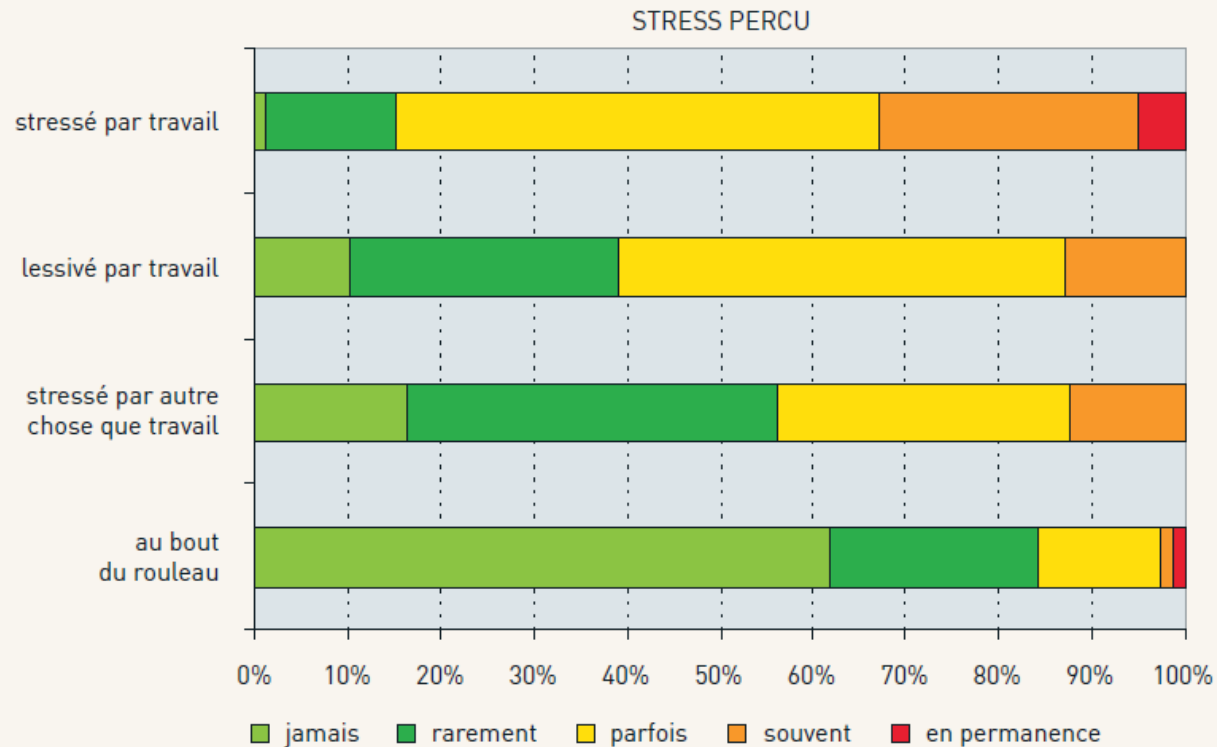
Les conducteurs de travaux ont peu d'activité physique. Les premiers problèmes de vitalité sont liés au sommeil. Ces salariés ont dans la majorité confiance en l'avenir, un bon moral, se sentent pleins d'énergie et en bonne santé.





Exemple d'utilisation de SATIN chez une population de conducteurs de travaux

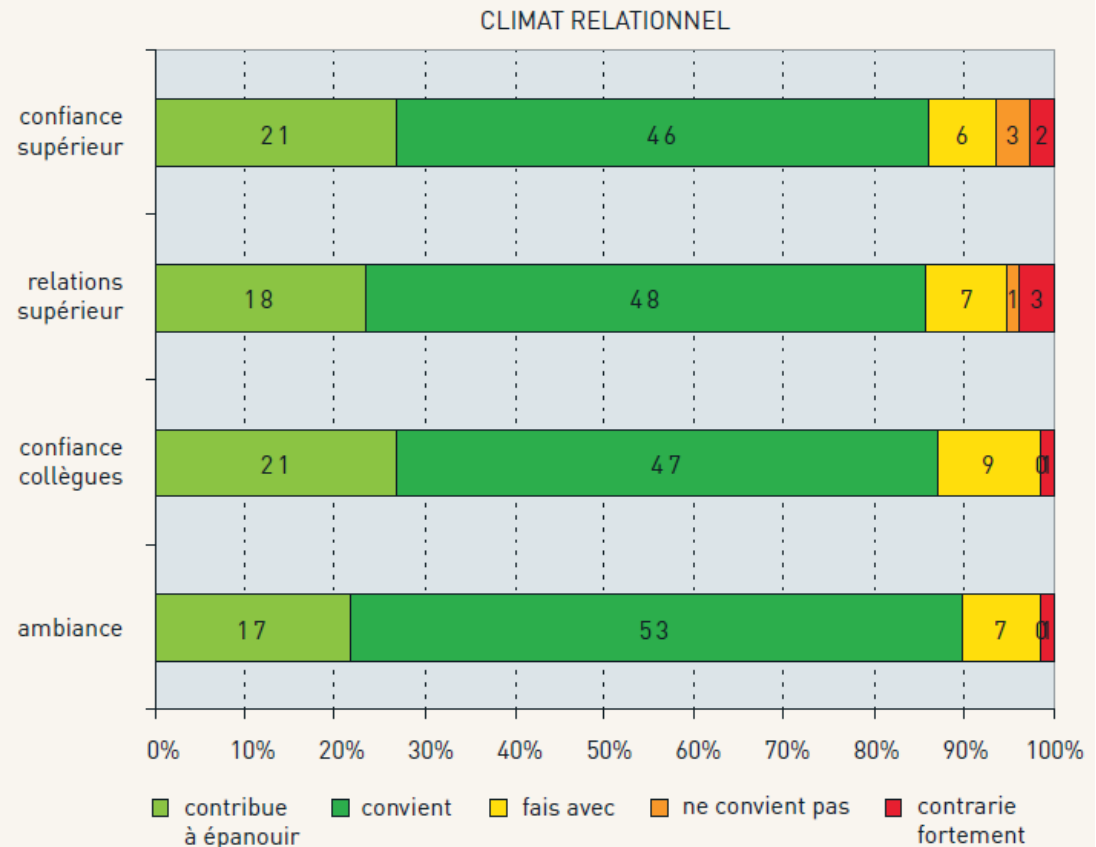
63 % d'entre eux se sentent parfois ou souvent stressés. 12 % se jugent « au bout du rouleau ».





Exemple d'utilisation de SATIN chez une population de conducteurs de travaux

Le climat relationnel est très largement jugé bon par les conducteurs de travaux.





Un questionnaire qui évalue l'exposition à des situations de violence au travail

Il permet d'évaluer la prévalence d'exposition à 45 situations de violence au cours des 12 derniers mois

1 – Par rapport à vos relations de travail

- ☐ 1– Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer
- ☐ 2– Vous êtes constamment interrompu lorsque vous vous exprimez
- ☐ 3– D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières

- ☐ 4– On crie après vous, on vous injurie à haute voix
- ☐ 5– Critique permanente à propos de votre travail
- ☐ 6– Critique permanente à propos de votre vie privée
- ☐ 7– Harcèlement téléphonique
- ☐ 8– Menaces verbales
- ☐ 9– Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières

- ☐ 10– Regards ou gestes méprisants
- ☐ 11– On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres

Selon la définition de Leymann, l'exposition à un harcèlement moral se définit par l'exposition à au moins une des situations de violence, au moins 1 fois par semaine et depuis plus de 6 mois, au cours des 12 derniers mois. En dehors de ces critères de fréquence et d'intensité, on ne qualifiera pas un agissement de harcèlement, mais de violence psychologique qu'il convient néanmoins de traiter et de supprimer

Leymann est un psychologue et psychosociologue suédois considéré comme le pionnier dans le domaine de la recherche sur le harcèlement moral



6. Harcèlement moral : conseiller et agir



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

Répondez :

« Je redoute de dénoncer le harcèlement moral dont je suis victime, car je risque d'être licencié »

Dénoncer le harcèlement est nécessaire pour bénéficier de la protection instaurée par la loi

Selon la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, quand un salarié dénonce officiellement une situation de harcèlement moral, s'il est par la suite licencié et si le Conseil de Prud'hommes constate que les faits de harcèlement étaient réels et sont en lien avec le licenciement, la sanction pour l'employeur est beaucoup plus lourde

Au lieu d'être condamné à des dommages et intérêts pour licenciement injustifié, il s'exposera à l'annulation du licenciement

« J'ai dénoncé des faits de harcèlement mais l'employeur n'a rien fait »

Etant garant de la santé et de la sécurité des salariés, **l'employeur doit procéder à une enquête dès lors qu'il a connaissance d'un cas de harcèlement moral**

Si ce n'est pas le cas, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés, donc dans des délais rapides



L'obligation de mener une enquête – La jurisprudence

Des allégations de harcèlement « devaient nécessairement alerter le dirigeant de la société et **conduire a minima une enquête interne sur le fonctionnement de l'établissement** » (Cour d'appel de Bordeaux - ch. sociale sect. B 29 avril 2021 / n° 18/06120)

« un employeur étant informé de faits potentiellement fautifs est tout à fait fondé à effectuer une **enquête interne préalablement à l'engagement d'une procédure disciplinaire** et, dans ce cadre, à rassembler des attestations de salariées », « Rien ne permet de remettre en cause l'existence d'une enquête interne ayant permis de recueillir les témoignages des salariés » (Cour d'appel de Metz - ch. sociale sect. 01 20 avril 2021 / n° 21/00350)

L'employeur, informé par une salariée de ce qu'elle considérait être victime de harcèlement moral de la part d'une autre salariée, n'a mené aucune enquête interne destinée à clarifier les faits

L'employeur a été condamné à verser à la salariée 5 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et du manquement à l'obligation de sécurité (Cour d'appel de Montpellier - ch. sociale 02 23 juin 2021 / n° 18/00774)



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

En l'absence d'enquête interne, les sanctions disciplinaires sont annulées

« le doute devant profiter au salarié et l'employeur n'ayant pas vérifié par une enquête interne les justifications circonstanciées du salarié, le jugement sera confirmé en ce qu'il a annulé l'avertissement » (Cour d'appel de Bordeaux - ch. sociale sect. B 25 mars 2021 / n° 18/04824)

L'enquête peut être secrète

Selon l'article L1222-4 du Code du travail, « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance »

Si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal

Cependant, **une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L1222-4 du Code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié** (Cass. Soc. 17 mars 2021, n° 18-25.597)



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

L'employeur n'a pas l'obligation de communiquer le compte rendu de l'enquête interne préalablement à la procédure de licenciement

« Si l'article L 1232-3 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier de la sanction

L'employeur n'a ainsi pas l'obligation de communiquer les pièces et compte rendu d'enquêtes internes préalablement à la procédure de licenciement » (Cour d'appel de Versailles - ch. 11 28 janvier 2021 / n° 19/02684)

L'enquête interne menée par l'employeur lui-même ou ses salariés (ex : direction des ressources humaines) peut être jugée impartiale

« il n'est **pas prévu de règles particulières s'agissant les modalités de l'enquête interne** que l'employeur doit diligenter » (Cour d'appel de Papeete - ch. Sociale 11 février 2021 / n° 19/00023)

« si aucun formalisme n'est prévu s'agissant du déroulement de l'enquête et si l'employeur a toute liberté dans la composition de la commission d'enquête sauf dispositions conventionnelles contraires, il demeure que **l'enquête menée se doit d'être impartiale** » (Cour d'appel de Pau - ch. Sociale 15 avril 2021 / n° 18/03803)



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Le salarié accusé et le salarié victime doivent être entendus

« le salarié accusé doit être entendu lors de l'enquête interne, comme la salariée se plaignant de ses agissements et les membres de son équipe, et être mis à même d'indiquer s'il avait des éléments factuels à fournir afin d'étayer sa propre version des faits » (Cour d'appel de Versailles - ch. 11 28 janvier 2021 / n° 19/02684)

Aucune obligation légale n'impose à l'employeur d'organiser une confrontation dans le cadre d'une enquête interne

« aucune obligation légale n'imposait à l'employeur d'organiser une confrontation, s'agissant au surplus d'une enquête sur un comportement inappropriée par un supérieur hiérarchique envers une jeune salariée » (Cour d'appel de Versailles - ch. 11 28 janvier 2021 / n° 19/02684)



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

« La Direction a mis en place une enquête suite à ma dénonciation de harcèlement moral, mais j'ai l'impression que cette enquête n'est pas impartiale, que puis-je faire ? »

Répondez :

Il est possible de demander à ce que l'enquête soit réalisée par le CSE, ou, à être assisté par un représentant du personnel

Il est aussi possible de demander à connaître les propos tenus par les personnes interrogées sur vous



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

Répondez :

« J'ai dénoncé des faits de harcèlement moral, mais, à la suite de l'enquête, l'employeur m'a licencié pour avoir dénoncé faussement des faits de harcèlement. En a-t-il le droit ? »

Oui. Toutefois, pour pouvoir vous sanctionner par un licenciement pour avoir dénoncé une situation de harcèlement moral qui n'a pas été reconnue, l'employeur doit apporter la preuve vous étiez, dès le départ, de mauvaise foi

Tel sera le cas si vous avez fait état de faits que vous saviez faux. En revanche, si vous avez mal apprécié les faits, estimant qu'ils caractérisaient le harcèlement moral alors que ce n'était pas le cas, votre mauvaise foi ne sera pas établie et vous ne pouvez être licencié pour vous être plaint de harcèlement moral



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

Répondez :

« Je ne supporte plus cette situation de harcèlement moral, puis-je m'adresser au médecin du travail pour pouvoir quitter l'entreprise ? »

Oui, si le médecin du travail considère qu'il existe un danger pour votre santé, il vous mettra en « inaptitude ». L'inaptitude ne doit pas être confondue avec la maladie ou l'invalidité, il s'agit seulement de l'impossibilité pour la personne harcelée d'être maintenue à son poste en raison des risques pour sa santé. Quand le médecin du travail rend un avis d'inaptitude l'employeur doit alors retrouver un autre poste à la personne inapte

Si l'employeur ne propose pas de nouveau poste, ou si vous refusez le nouveau poste proposé, l'employeur est alors obligé de procéder à votre licenciement. Le motif du licenciement sera l'inaptitude et vous recevrez une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement et le licenciement.



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

Répondez :

« Choqué par le harcèlement moral dont est victime un collègue, j'ai dénoncé cette situation, ce qui m'a valu d'être licencié, que puis-je faire ? »

La personne témoin de faits de harcèlement moral dont un autre salarié est victime, et qui dénonce ces faits, jouit de la même protection que la victime du harcèlement moral. S'il est par la suite licencié, et s'il démontre que son licenciement n'est pas étranger à sa position en tant que témoin, il obtiendra la nullité de son licenciement



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

« J'ai dénoncé la situation de harcèlement moral dont je suis victime et saisi le conseil de prud'hommes. L'employeur refuse de procéder à une enquête au motif qu'il attend la décision du conseil, a-t-il raison ? »

Répondez :

Non, l'employeur doit, sans attendre, procéder à **une enquête** en tant que garant de la santé et de la sécurité des travailleurs
En présence d'une situation de harcèlement moral, la santé psychologique du travailleur qui s'en plaint est en cause



CSE : les clés pour agir en cas de harcèlement

Si un salarié vous dit :

Répondez :

« J'ai été accusé de harcèlement moral et licencié pour cette raison sans avoir la possibilité de me défendre, est-ce normal ? »

Non, la personne accusée a les mêmes droits que la personne qui se dit victime de harcèlement moral

Le salarié qui est accusé peut donc réclamer qu'une enquête soit mise en place et exiger qu'elle soit impartiale

Il doit avoir connaissance de tous les éléments à charge contre lui et pouvoir s'en défendre



Harcèlement moral : quand et comment saisir la justice ?

Présenter des éléments factuels

Le salarié ne doit pas établir la preuve du harcèlement moral mais **présenter des éléments factuels** qui permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement (rétrogradation, mise à l'écart, etc.)

L'employeur devra démontrer que les agissements qui lui sont reprochés ne relèvent pas du harcèlement moral, mais qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs, tel que l'intérêt de l'entreprise

Le conseil de prud'hommes forme sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les deux parties

Pénal ou prud'homme ?

Le salarié a le choix de déposer une plainte au conseil de prud'hommes ou au pénal (tribunal correctionnel)

Cependant, sauf cas grave et totalement établi, le salarié a plutôt intérêt à saisir le Conseil de Prud'hommes

Il ne peut saisir l'une et l'autre juridiction pour demander la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral



Harcèlement moral : quand et comment saisir la justice ?

**Attaquer l'employeur,
attaquer la personne qui a
harcélé ?**

Le salarié peut citer, en plus de son employeur, directement la personne qui l'a harcelé, devant le conseil de prud'hommes, afin de la faire condamner à lui payer des dommages et intérêts

Le délai

Un délai de 6 ans pour dénoncer des faits devant le juge pénal

Un délai de 5 ans pour les dénoncer au Conseil de Prud'hommes

**L'inversion de la charge de la
preuve**

Le salarié « présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral » (rues modes de preuve : écrit, témoignages, SMS et enregistrements). L'employeur prouve ensuite que les éléments retenus sont objectivés par d'autres raisons que le harcèlement moral. S'il ne peut apporter cette preuve pour l'ensemble de ces éléments, la condamnation est encourue (L1154-1)

