

Édition
2023

ABÉCÉDAIRE

SANTÉ, SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE TRAVAIL

 **Add**^{HOC}
CONSEIL



 **HUJÉ**
AVOCATS

	Edito	P.3
	Avant-propos	P.4
A	Acteurs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	P.5
B	BDESE et autres informations	P.10
C	Conditions de travail, santé, travail prescrit et travail réel	P.14
D	Droits d’alerte en matière de santé, sécurité et conditions de travail	P.18
E	Expertises en santé, sécurité et conditions de travail	P.24
F	Formation	P.29
G	Garantir le maintien dans l’emploi	P.32
H	Harcèlement moral et harcèlement sexuel	P.36
I	Information consultation du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail	P.41
J	Jamais plus d’accident du travail !	P.46
K	Késako : enquêtes, inspections ou visites d’inspections	P.50
L	Le droit de retrait	P.54
M	Maladie professionnelle	P.58
N	Neuf principes de prévention	P.63
O	Obligation de sécurité de l’employeur	P.68
P	Politique sociale, conditions de travail et emploi (PSCTE)	P.71
Q	Qualité de vie et des conditions de travail	P.74
R	Risques professionnels	P.79
S	SSCT et autres commissions	P.83
T	Télétravail, flex-office et nouvelles organisations du travail	P.87
U	Urgence face à l’épuisement professionnel et aux durées du travail excessives	P.92
V	Voies judiciaires	P.95
W	Warning dans l’exercice du mandat de membre du CSE, plus particulièrement en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	P.100
X	XXS (entreprises de moins de 50 salariés) et XXL (entreprises dotées de CSEC)	P.103
Y	Youpi des outils	P.108
Z	Zen CSE	P.110

ÉDITO

La fusion des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des CHSCT sous l'appellation de « *comité social et économique* » (CSE), a eu pour conséquence la disparition du CHSCT en tant que personne morale autonome. Lorsqu'un CSE a été mis en place, il est appelé aujourd'hui à exercer la plupart des prérogatives dont bénéficiaient les CHSCT, du moins dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Car c'est bien le CSE qui exerce ces attributions et non les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le CSE peut leur déléguer certaines missions, mais les CSSCT ne peuvent que préparer les travaux du comité et lui faire des propositions sans pouvoir de décider ou de désigner un expert qui appartient au seul CSE.

Outre la surcharge des missions que cela entraîne, les élus des CSE ne sont pas toujours au fait des problématiques spécifiques à la santé au travail. Il en résulte un risque de dilution des compétences, ce qui peut limiter les opportunités de débats et d'échanges en matière de santé au travail. Par ailleurs, les missions relatives à la santé et à la sécurité au travail devant s'exercer au plus près des conditions de travail concrètes des salariés, la mise en place de comités sociaux et économiques au niveau de l'entreprise et des seuls établissements bénéficiant d'une autonomie de gestion est à cet égard regrettable. Il importe en conséquence de tenter de négocier la mise en place d'établissements distincts plus nombreux ou, à défaut, des CSSCT et des représentants de proximité au plus près des unités de travail, chargés de missions spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Depuis la loi du 2 août 2021, les membres élus du CSE peuvent participer à l'évaluation des risques avec l'employeur afin que ce dernier puisse définir et mener les actions de prévention adéquates. S'il faut s'en féliciter, de même que la nouvelle obligation de consulter le CSE sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette nouvelle prérogative n'est pas sans ambiguïté, car elle risque de diluer la responsabilité de l'employeur. La vigilance des élus est donc de mise.

Ce guide sur la santé, la sécurité et les conditions de travail constitue le complément nécessaire de l'Abécédaire du CSE déjà réalisé par Hujé Avocats et ses partenaires. Il va cependant au-delà des seules attributions du CSE en la matière et constitue une mine de renseignements permettant aux élus et mandatés de commencer à maîtriser des questions essentielles pour promouvoir et défendre le bien-être au travail. Il confirme le dynamisme d'une équipe et leur éthique où l'accompagnement et la compétence technique qu'ils apportent aux comités sociaux et économiques n'a pas pour vocation de se substituer à la démarche revendicative des élus et, le cas échéant, des organisations syndicales.

Laurent Milet

Co-auteur de l'ouvrage « Le droit des comités sociaux et économiques », Lextenso éditions
Professeur associé Université Paris-Saclay, Faculté Jean Monnet
Conseil scientifique du cabinet Hujé Avocats

AVANT-PROPOS

ADDHOC Conseil, cabinet d'expertise habilité, intervient dans le champ de la santé et du travail. Sa principale activité consiste en la réalisation d'expertises pour le compte des CHSCT, des CSE et des institutions représentatives du personnel.

Hujé avocats assiste au quotidien les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat (rédaction d'avis, de délibérations, de courriers à l'employeur, à l'inspection du travail, etc.).

Nous avons travaillé ensemble pour élaborer cet abécédaire dédié aux thématiques relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, afin de vous y sensibiliser pour que vous puissiez exercer au mieux vos missions.

Nous remercions chaleureusement, Guillaume Marchand, inspecteur du travail, qui a participé à l'élaboration de ce projet et qui a bien voulu apporter son précieux éclairage.

IRPEX, cabinet d'expertise-comptable, qui intervient exclusivement auprès des CSE, nous a apporté un regard technique essentiel, que l'on a tendance à tort à décorrélérer des thématiques santé, sécurité et conditions de travail.

Ne ruinons pas notre santé au travail, mais faisons au contraire en sorte que ce dernier contribue à ce que nous puissions avoir des conditions de vie dignes !

A *cteurs de la santé, de la sécurité et des conditions de travail*

En assurant la représentation des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise, et en permettant ainsi la prise en compte de leurs intérêts propres dans toutes les questions intéressant la vie de l'entreprise, les représentants du personnel au CSE remplissent en fait rien moins qu'une mission d'importance constitutionnelle. Le point 8 du préambule de la constitution de 1946 prévoit en effet que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

La participation à la « *détermination collective des conditions de travail* » doit permettre aux représentants du personnel d'assurer la prise en compte de ses intérêts dans les questions de santé et de sécurité au travail. A la différence d'autres traditions juridiques, le droit du travail français reconnaît que les intérêts de l'employeur, de l'entreprise, et des salariés ne sont pas nécessairement identiques. Il résulte de cette divergence d'intérêts que les élus au CSE ont bien, entre autres, pour mission de contrôler que l'employeur respecte des obligations en matière de condition de travail, bien que ce terme ait disparu du Code du travail à l'occasion des ordonnances Macron, ce qui nous paraît regrettable.

Les membres élus du CSE sont des acteurs d'autant plus incontournables qu'ils disposent d'un regard privilégié sur le travail réel.

Dans ce cadre, les membres du CSE disposent de moyens reconnus par la loi, qu'il s'agisse de moyens communs à l'ensemble de leurs missions (information-consultation, droit expertise), ou de moyens plus spécifiques aux questions de santé et de sécurité (droit d'alerte, droit d'enquête et d'analyse...), dont les principaux font l'objet d'articles dans le présent livret.

En effet, **les élus au CSE :**

- Doivent être informés et consultés de manière récurrente sur les conditions de travail, (Art. L. 2312-17 du Code du travail) et avant tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (Art. L. 2312-8 du Code du travail)
- Disposent pour l'exercice de leurs missions d'un temps considéré comme temps de travail effectif (Art. L. 2315-7 du Code du travail)
- Doivent disposer d'un local (Art. L. 2315-25 du Code du travail)
- Peuvent afficher leurs communications au personnel (Art. L. 2315-15 du Code du travail)
- Peuvent circuler librement dans l'entreprise (Art. L. 2315-14 du Code du travail)
- Ont la possibilité de recourir à un expert habilité dans les cas prévus par la loi (Art. L. 2315-78 et s. du Code du travail)
- Enquêtent sur les accidents du travail et les maladies professionnelles survenues dans l'entreprise (Art. L. 2312-5 du Code du travail)
- Ont la faculté de procéder, de leur propre initiative, à l'analyse des risques professionnels (Art. L. 2312-9 du Code du travail)
- Ont accès à l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail (c'est-à-dire par la quatrième partie du Code du travail, Art. R. 2312-3 du code du travail).



Conseil d'un Inspecteur du travail

La majorité des entreprises soumises au contrôle d'un inspecteur du travail sont dénuées de toute représentation du personnel, et l'observation du droit y repose presque exclusivement sur la surveillance de l'inspection, ce qui occupe par conséquent une grande partie de son temps. S'agissant des entreprises dotées d'un CSE, l'inspecteur aura donc souvent tendance à attendre des élus qu'ils aient usé de toutes leurs prérogatives avant qu'ils ne fassent appel à lui. Logiquement, il interviendra rapidement et utilement en cas d'entrave au fonctionnement de l'instance.



Point de vue

Le mandat de représentant du personnel en matière de santé sécurité et conditions de travail est riche. Afin d'en maîtriser toutes les complexités, nous recommandons à l'ensemble des membres élus de se former au plus vite et au moins à chaque nouveau mandat (cf. *Formation*).

 **AddHOC**
CONSEIL

La mission-même des élus du personnel les expose à un risque de mesures de rétorsion de la part de l'employeur. Du fait de l'importance de cette mission de représentation du personnel, et notamment de son caractère constitutionnel, les élus du CSE, titulaires comme suppléants, font en outre l'objet d'une protection légale contre le licenciement (Art. L. 2411-5 du Code du travail). En pratique, l'employeur ne pourra procéder à leur licenciement qu'après avoir obtenu une autorisation de l'inspection du travail.

LES AUTRES ACTEURS

Acteurs internes à l'entreprise :

- L'employeur : est responsable des mesures prises pour éviter toute atteinte à la santé des travailleurs placés sous son autorité (cf. *Obligation de sécurité*). L'employeur lui-même ou son représentant dûment mandaté préside le CSE (et peut s'y faire assister de trois « collaborateurs », Art. L. 2315-23 du Code du travail). Il préside également, le cas échéant, la CSSCT.
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ou de l'établissement : assiste avec voix consultative à toutes les réunions du CSE portant sur les questions de SSCT.
- Le médecin du travail : sa mission, uniquement préventive, consiste à éviter toute dégradation de l'état de santé des salariés du fait de leur travail. Qu'il soit salarié de l'entreprise ou salarié d'un service interentreprises de santé au travail auquel adhère l'employeur, il assiste avec voix consultative à toutes les réunions du CSE portant sur les questions de SSCT, ou peut s'y faire

représenter (le plus souvent par un infirmier).

- Le référent harcèlement sexuel : est désigné parmi les membres élus (titulaire ou suppléant) ; sa mission n'est pas définie par les textes (Art. L. 2314-1 du Code du travail).
- Les salariés ! Premiers concernés par la prévention des risques professionnels, ils bénéficient aussi d'un droit d'expression directe sur leurs conditions de travail (Art. L. 2281-1 du Code du travail), et aussi indirect dans le cadre syndical. Certaines prérogatives sont nécessairement exercées par eux, collectivement (la grève) ou individuellement (cf. Le droit de retrait).

ACTEURS EXTERNES

L'inspecteur du travail : fonctionnaire de contrôle chargé de veiller à l'observation de la législation du travail, il dispose de prérogatives relativement importantes en matière de SSCT. Il dispose notamment du droit d'entrée et de circulation sans restriction dans l'établissement, le droit d'entendre des salariés en dehors de la présence de l'employeur, de se faire communiquer tous les documents rendus obligatoires en matière de SSCT, quel qu'en soit le support (Art. L. 8113-5 du Code du travail). Il peut en outre, en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, recommander des poursuites au procureur (procès-verbal), faire cesser l'activité dans certaines situations, ou mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation.

Il est systématiquement invité et peut assister (Art. L. 2314-3 du Code du travail) : aux réunions de la commission SSCT ; aux réunions du CSE consécutives à un

accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle et à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux autres réunions du CSE qui traitent des questions SSCT (quatre par an au moins).



Conseil d'un Inspecteur du travail

L'employeur a l'obligation de transmettre au CSE les observations faites par l'inspecteur du travail en matière de santé et de sécurité lors de la réunion suivant son intervention (Art. R. 2315-23 du Code du travail), ce qui est très rarement respecté par les employeurs. Si les membres du CSE ont connaissance de cette visite de l'inspection ou de l'agent de la CARSAT, il faut impérativement demander à l'employeur la communication de ces observations.

L'agent de la Caisse de retraite et de santé au travail (CARSAT) : à la différence de l'inspecteur du travail, qui est avant tout un juriste chargé de l'application du droit, l'agent de la CARSAT est davantage un technicien chargé de vérifier que l'entreprise met bien en œuvre les mesures de prévention des risques professionnels qui, en cas d'accident ou de maladie, sont pris en charge par la sécurité sociale. Il remplit en quelque sorte le rôle d'« inspecteur de l'assurance sociale ». Il peut conseiller l'employeur sur la pertinence de matériels

ou des méthodes employées ou encore sur les aides financières existantes pour les investissements en matière de prévention. Enfin, il dispose de prérogatives financièrement contraignantes pour l'employeur afin d'ordonner la mise en œuvre de mesures de correction et de prévention, voire l'acquisition de matériel, etc. Il assiste aux réunions du CSE et de la CSSCT dans les mêmes conditions que l'inspecteur du travail.



Conseil d'un Inspecteur du travail

Lorsque les interrogations des élus portent davantage sur la pertinence d'un process ou d'un équipement de travail, plutôt que sur l'aspect réglementaire, les élus prendront plus utilement attache auprès de l'agent de la CARSAT.



Point de vue

La consultation annuelle du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail permet d'institutionnaliser un temps d'échanges. Au-delà de l'analyse des indicateurs SSCT, les élus ont par exemple la possibilité de porter un avis sur le système de prévention des risques professionnels en vigueur, préalable à une protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.



Point de vue

L'avocat et l'expert habilité peuvent également être des ressources pour les représentants du personnel en quête de soutien dans l'élaboration de stratégie pour l'amélioration des conditions de travail des travailleurs.

B DESE **et autres informations**

Obligation générale d'information : le représentant du personnel au CSE peut demander tout document utile à l'exercice de ses missions puisqu'il bénéficie d'un droit à être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise (Art. L. 2312-8 du Code du travail).

Il peut également se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du Code du travail (Art. R. 2312-3 du Code du travail) :

- le registre des dangers graves et imminents signalés par le CSE dans le cadre de son droit d'alerte
- le registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement
- le rapport annuel du ou des médecin(s) du travail, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés
- le registre des accidents bénins n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux
- les rapports et études du médecin du travail ou du service de santé au travail
- les observations de l'inspecteur du travail
- toutes les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaire
- le document unique d'évaluation des risques professionnels
- la fiche d'entreprise du médecin du travail, présentée au CSE en même

temps que le bilan annuel sur l'hygiène et la sécurité

- les rapports et résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail
- tout avertissement du médecin du travail adressé à l'employeur sur les risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage
- le document d'information relatif à l'intervention d'une entreprise extérieure dans le cadre de l'exécution d'une opération
- le plan général de coordination lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même chantier
- toute consigne d'utilisation des équipements de protection individuelle
- les attestations, les consignes, les résultats et les rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur
- les plans de prévention des risques avec les entreprises sous-traitantes
- tous les registres, notamment informatiques, se substituant aux registres papier et qui doivent être tenus

Le représentant du personnel au CSE accède de droit au registre unique du personnel (Art. L. 1221-15 du Code du travail) et aux décomptes de la durée du travail (Art. L. 3171-2 du Code du travail).

Informations obligatoires : dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, l'employeur présente également (Art. L. 2312-27 du Code du travail) :

- Le bilan annuel de la santé et la sécurité dans l'entreprise et des conditions de travail
- Le programme Annuel de Prévention des Risques et d'amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)

A noter ! L'employeur doit aussi fournir aux représentants du personnel une note écrite sur la situation économique de l'entreprise et les accords d'entreprises et convention collective applicables (Art. L. 2312-57 du Code du travail et R. 2262-2 du Code du travail). Ce point sera utilement mis à l'ordre du jour d'une réunion en début de mandat.



Point de vue



Nous vous invitons à mettre au moins une fois par an un point à l'ordre du jour concernant les « *Observations de l'inspection du travail du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sur les douze derniers mois* » afin de demander expressément à l'employeur s'il a eu des observations sur la période concernée, en précisant que cette demande est formulée en application de l'article R. 2315-23 du Code du travail.

LA BDESE

Le principal vecteur d'informations des élus, nécessaires aux consultations et informations de l'instance, est la base de données économiques et sociales et envi-

ronnementales, dite BDESE, obligatoire depuis 2013 (Art. L. 2312-18 du Code du travail).

Son organisation, son architecture et son contenu peuvent être prévus par accord collectif, sous réserve d'y intégrer au moins les thèmes suivants : (1) l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, (2) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, (3) les fonds propres, (4) l'endettement, (5) l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, (6) les activités sociales et culturelles, (7) la rémunération des financeurs, (8) les flux financiers à destination de l'entreprise (Art. L. 2312-21 du Code du travail).

A défaut d'accord, les informations contenues dans la BDESE portent sur les thèmes suivants (Art. L. 2312-26 du Code du travail) : (1) investissements, (2) égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, (3) fonds propres et endettement ; (4) ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ; (5) activités sociales et culturelles ; (6) rémunération des financeurs ; (7) flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ; (8) sous-traitance ; (9) le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe (Art. L. 2312-36 et R. 2312-8 du Code du travail qui liste le détail des indicateurs).



Point de vue



Attention de ne pas intégrer de limites en matière de contenu de la BDESE notamment au travers d'un accord collectif. Cette vigilance est renforcée

concernant les documents en rapport avec la santé et la sécurité des salariés.

DISCRÉTION DES ÉLUS SEULEMENT POUR LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les élus du CSE sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées par l'employeur comme confidentielles (et qui revêtent objectivement un caractère confidentiel) en précisant la durée du caractère confidentiel de ces informations (Art. R. 2312-13 du Code du travail). Néanmoins, cette obligation de discrétion n'empêche pas interdiction de communiquer des informations non présentées comme confidentielles par l'employeur aux salariés. Il est par exemple tout à fait possible de prévoir que les PV du CSE soient affichés dans l'entreprise (avec anonymisation éventuelle des données personnelles).

CONTENTIEUX AUTOUR DU DROIT À L'INFORMATION DU CSE

Un contentieux important s'est développé pour ordonner à l'employeur de communiquer les informations manquantes dans le cadre des consultations.

Le code du travail ne fixe que très rarement les informations devant précisément être remises au CSE, se contentant d'indiquer que l'information doit être « écrite et précise ».

Dans cette situation, il convient d'être extrêmement diligent puisque le juge doit être saisi avant que le délai de consultation de l'instance ne soit écoulé, faute de quoi le CSE sera irrecevable à solliciter la com-

munication sous astreinte de documents ou informations manquants.



Point de vue

En cas d'expertise pour projet important, le rôle premier de l'expert habilité n'est pas de compléter les carences d'information de l'employeur par son questionnement (Art. L. 2315-94 du Code du travail). Sa mission consiste en premier lieu à analyser l'information écrite mise à disposition du CSE par l'employeur. Ainsi, en cas de défaut d'information, il est important que le CSE saisisse le tribunal judiciaire pour demander que celle-ci soit complétée.



Point de vue

Les représentants du personnel doivent se montrer attentifs s'ils s'estiment insuffisamment informés. En effet, la première réunion du CSE sur le projet soumis à sa consultation ne coïncidera pas nécessairement avec la remise des informations et donc avec le départ du délai de l'information-consultation. Si le CSE estime qu'il n'est pas suffisamment informé, ou que l'information n'est pas qualitative, il doit rapidement réagir, afin de ne pas voir son avis être « réputé négatif ».

Conditions de travail, santé, travail prescrit et travail réel

1/ CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail correspondent à l'environnement dans lequel évoluent et vivent les salariés sur leur lieu de travail. Celles-ci font référence aux moyens déployés pour la réalisation des activités. Elles sont aussi déterminées par la prescription du travail et recouvrent plusieurs facteurs :

- **Matériels ou environnementaux** : Il s'agit notamment des contraintes physiques, des moyens techniques fournis aux salariés, des conditions sanitaires, etc.
- **Organisationnels** : Le temps de travail, le rythme de travail, la définition et la répartition des tâches, l'autonomie et les marges de manœuvre données aux salariés sont autant de facteurs qui renvoient à l'organisation du travail.
- **Psychosociaux** : Cette dimension inclut les compétences et les populations composant l'entreprise, la culture et les valeurs de l'entreprise, les relations de travail, la structuration hiérarchique au sein de l'entreprise.

Ainsi, les conditions de travail jouent un rôle capital sur la santé des salariés. En effet, des conditions de travail satisfaisantes vont constituer des facteurs de préservation de la santé, ou, à l'inverse de mauvaises conditions de travail vont exposer les salariés à des risques professionnels pouvant provoquer des troubles pour leur santé (stress, fatigue, troubles musculosquelettiques, accidents, dépression, cancers, etc.). Cependant, il est primordial d'apprécier les conditions de travail au regard du contenu de l'activité demandée par l'employeur. Par exemple,

travailler à 19° sera idéal pour une activité physique mais trop froid pour une activité sédentaire (ex : activité de bureau). C'est pourquoi, il sera nécessaire d'analyser le contenu des activités de travail pour déterminer si les conditions de travail sont adaptées ou non, en faveur de la santé et de la sécurité ou non.



Point de vue



Les représentants du personnel ont une connaissance de terrain et de proximité du travail réel, ils sont donc les mieux placés pour signaler des conditions de travail génératrices de souffrance au travail.

C'est ce travail d'analyse des activités de travail qui permettra à l'employeur de définir les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de ses salariés (Art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail). Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels (risques de chutes de hauteur, risques psychosociaux tels que la surcharge de travail, la violence interne et/ou externe, risques chimiques) et de la contrainte au travail (travail en horaires atypiques ou travail répétitif, manutention manuelle de charges, exposition au bruit, etc.).
- Des mesures d'information et de formation (mises à jour et communication des fiches de postes ou des manuels d'interventions, définition de

protocoles, politique d'intégration et d'accompagnement, parcours de formations, visibilité des modifications opérées sur les outils de travail, etc.).

- Le déploiement d'une organisation et de moyens adaptés (par exemple, adaptation d'horaires de travail, définition d'un effectif en adéquation avec la charge de travail, définition de process intra et interservices).

Au regard des enjeux de santé dont sont porteuses les conditions de travail et afin de s'assurer que l'employeur réponde à ses obligations générales de prévention, les CSE disposent de moyens pour procéder à leur analyse. Il s'agit principalement des enquêtes, des inspections (Art. L. 2312-13 du Code du travail), la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (Art. L. 2312-26 à L. 2312-35 du Code du travail) et du recours à l'Expert habilité (Art. L. 2315-94 du Code du travail).

2/ SANTÉ

La santé est ainsi définie par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ».

La santé au travail consiste donc à un complet bien-être physique, mental et social, dans son activité professionnelle, et ne se limite pas à une absence de maladie ou d'infirmité.

3/ TRAVAIL PRESCRIT ET TRAVAIL RÉEL

Le travail prescrit correspond à celui commandé par l'employeur par le biais des

fiches de poste, des directives et des manuels de procédures. Le travail réel correspond à celui réellement effectué par le travailleur, en ajoutant au travail prescrit les stratégies déployées par le travailleur pour réaliser ses missions en fonction des contraintes matérielles, techniques, organisationnelles ou autres.

Les représentants du personnel analyseront le travail réel afin d'appréhender la complexité de l'activité et proposer des mesures de nature à assurer la préservation de la santé des travailleurs.



AddHOC
CONSEIL

Point de vue

L'analyse fine des conditions de travail et du travail réel constitue un préalable déterminant la pertinence de tout projet de réorganisation ou de toute politique de prévention. Il est donc nécessaire que le CSE exige de l'employeur qu'il adopte – au démarrage de toute démarche de conception – un regard centré sur le travail et ses conditions d'exécution. A défaut, le CSE pourra pallier les carences de l'employeur par ses propres moyens d'analyse ou ses moyens d'expertise.



Point de vue d'un Inspecteur du travail

L'inspecteur du travail, par définition, n'a aucune connaissance des conditions réelles d'exécution du travail. Il n'a – au mieux – connaissance que du travail *prescrit* qu'il se fait exposer par l'employeur. Aussi « l'analyse des risques » par les élus du personnel partant d'une observation du travail *réel*, est-elle une ressource *indispensable* à l'inspecteur du travail. Il s'appuiera sur cette analyse **avant toute autre** pour contrôler le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Droits **d'alerte en matière de santé, sécurité et conditions de travail**

D En matière de santé et sécurité au travail, l'élu du CSE dispose principalement de deux droits d'alerte : l'un en cas d'atteinte à l'intégrité et à la dignité des personnes » (Art. L. 2312-59 du Code du travail), et l'autre en présence d'un danger grave et imminent (Art. L. 2312-60 du Code du travail).

DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE À L'INTÉGRITÉ ET À LA DIGNITÉ DES PERSONNES

Pour faire cesser une situation de souffrance au travail, les élus du CSE peuvent exercer leur droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles (ou éventuellement leur droit d'alerte danger grave et imminent), et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise (Art. L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail). On constate que cette prérogative est trop rarement utilisée alors même qu'un élu seul peut l'exercer.

Voici les étapes du droit d'alerte :

1/ Constatation par un élu d'une situation de souffrance au travail

Lorsqu'un élu subit ou constate par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence de faits de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination, il peut saisir l'employeur pour qu'une enquête conjointe soit menée. L'employeur doit immédiatement prendre des dispositions pour remédier à la situation.

2/ Enquête conjointe

L'enquête est menée conjointement par l'employeur et par l'élu qui définiront ensemble les modalités de sa mise en œuvre (calendrier, entretiens avec les intéressés, investigations à mener...).



AddHOC
CONSEIL

Point de vue

S'ils l'estiment nécessaire, les élus du CSE négocieront que les entretiens se tiennent sans la présence de la Direction afin que les salariés entendus soient libres de leur parole.

3/ Clôture de l'enquête

À l'issue de l'enquête, si l'employeur et l'élu sont d'accord, ils établissent un rapport concluant à l'existence ou non d'une situation d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et décident de mesures adaptées à la 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 travailleur, ou l'élu du CSE 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. Il s'agira de demander des mesures permettant de faire cesser la situation de souffrance au travail (sanction du harceleur, revalorisation du salarié discriminé, fourniture de moyens suffisants au salarié harcelé...).

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 public. Selon l'administration, il pourra par exemple (i) ordonner qu'un autocaméra n'enregistre pas les conversations privées des salariés concernés ou encore qu'un système de caméra audiovisuel soit retiré, et (ii) à l'égard des candidats, le juge pourra

ordonner le retrait de demandes contenues dans des questionnaires qui ne présenteraient pas de liens directs ou nécessaires avec les emplois susceptibles d'être proposés dans l'entreprise (Circ. DRT 1993- 10 du 15 mars 1993, § I-B).



Point de vue



Récemment nous avons assisté un CSE qui a émis un droit d'alerte concernant deux salariés. L'employeur a souhaité fixer unilatéralement les modalités de l'enquête.

Le cabinet Hujé Avocats est intervenu auprès de l'inspection du travail qui a rappelé à l'employeur ses obligations.

gative efficace à condition qu'elle soit bien employée, et surtout dans le bon cadre ! Voici la représentation schématique de la procédure.

D

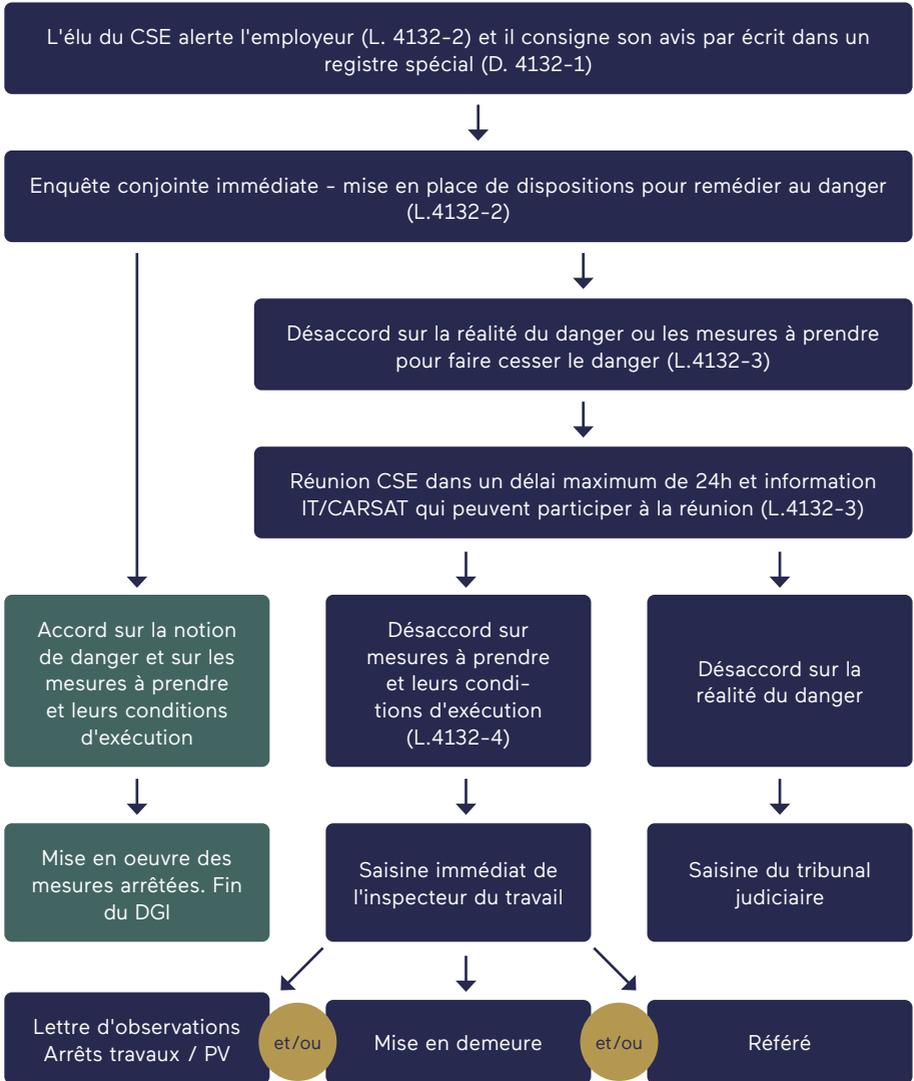
DANGER GRAVE ET IMMINENT

Ce droit d'alerte est plus spécifiquement prévu dans le cadre de la prévention des risques professionnels, aussi bien physiques que psychiques.

« 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. » (Art. L. 4131-2 du Code du travail).

Cette procédure est couramment appelée « droit d'alerte pour danger grave et imminent », ou « DGI ». Il s'agit d'une pré-

D



Nous remarquons d'emblée deux caractéristiques importantes : (i) en cas de désaccord entre l'employeur et l'élu qui a constaté l'existence du risque, la poursuite de la procédure exige l'accord d'une majorité d'élus du CSE. C'est pourquoi on qualifie parfois le DGI de « *droit d'alerte majoritaire* » (là où le droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes est une prérogative de l'élu minoritaire) et (ii) en cas de désaccord persistant, l'issue de la procédure dépend de l'action de l'inspecteur du travail.



Le conseil d'un inspecteur du travail

L'efficacité de cette procédure suppose une réflexion stratégique sur ce que les élus souhaitent obtenir. Si les élus n'ont pas de « solution » et donc de proposition à formuler, ils feront utilement appel à un expert (Art. L. 2315-94 du Code du travail). En outre, l'issue de la procédure reposant sur l'inspecteur du travail en cas de désaccord entre employeur et CSE, les élus prendront contact en amont avec lui afin de prendre son avis sur la pertinence de la procédure dans leur situation..

La définition de la notion de danger grave et imminent est précisée ci-après (cf. Le droit de retrait).

L'objectif premier du droit d'alerte est la mise en œuvre de mesures correctives destinées à supprimer le danger, ou à tout le moins le risque (c'est-à-dire l'exposition au danger). Si d'aventure la procédure n'aboutit pas à des mesures satisfaisantes, elle revêt néanmoins l'intérêt capital de prouver la connaissance qu'avait l'employeur du danger grave et imminent, dans le cas où le risque viendrait à se réaliser et un salarié à en être victime. En effet, « *le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur 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 » (Art. L. 4131-4 du Code du travail – cf. Annexe 3 Modèle de délibération relative au bénéfice de la faute inexcusable de droit).

A défaut d'avoir pu empêcher la survenue de l'accident, l'action de l'élu peut ainsi fortement contribuer à sa meilleure indemnisation, qui se fera aux dépens de l'employeur. Cette seule perspective pousse parfois ce dernier à prendre à temps les mesures qui s'imposent...

D



Add
CONSEIL

Point de vue

Il est courant que l'employeur ne reconnaisse pas la véracité d'un danger grave et imminent sous prétexte que le CSE n'aurait pas fait la démonstration de l'exposition des salariés à ce danger.

En raisonnant ainsi, l'employeur confond la notion de danger et de risque. Par définition, un danger n'est pas défini par un niveau d'exposition mais il est une caractéristique intrinsèque d'une situation ou d'une chose. Un risque correspond au niveau d'exposition à un danger.

DANGER

X

EXPOSITION

=

RISQUE

Aussi, le CSE n'a pas à faire la démonstration d'un niveau d'exposition pour déclarer un DGI. Ce sera précisément l'objectif de l'enquête paritaire de déterminer le niveau d'exposition au danger identifié.

D En cas d'urgence, il est possible d'engager une action en justice pour demander la suspension d'un projet qui constitue un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, pour demander par exemple le retrait d'une machine dangereuse, la suspension d'une réorganisation pathogène, etc.



Point de vue



Le DGI a été largement déployé lors de la crise sanitaire liée au COVID-19. Malheureusement sans effet utile (voire même contre-productif) car il n'a pas été concerté en amont avec l'inspection du travail qui arbitre cette procédure. Attention donc de s'assurer du soutien de l'inspection du travail avant de déclencher un DGI !

Expertises **en santé, sécurité et conditions de travail**

Le CSE peut recourir à un expert habilité en santé, sécurité et conditions de travail dans cinq domaines :

1/ En cas de risque grave identifié et actuel révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement (Art. L. 2315-94 du Code du travail)

Le risque grave est celui « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (Cir. DGT du 25 mars 1993).

Les représentants du personnel, lorsqu'ils sont confrontés à un faisceau d'indices leur permettant de raisonnablement estimer que tout ou partie des salariés sont exposés à une situation susceptible de porter atteinte à leur intégrité physique et/ou à leur santé mentale, peuvent ainsi recourir à un expert. Ce sera le cas lorsqu'ils ont identifié un risque professionnel et qu'ils ne s'estiment pas en capacité d'analyser ou de prévenir celui-ci.

Contrairement au danger grave et imminent, le risque grave n'est pas nécessairement imminent, il peut également être latent comme par exemple dans le cas des risques psychosociaux. Il est à noter que la couverture du risque identifié par des mesures de prévention existantes au sein d'une entreprise ne prive pas le Comité de son droit à l'expertise. Dans ce cas, l'expert s'attachera à évaluer la pertinence et l'efficacité des mesures en question.

La mission de l'expert consiste dans la réalisation d'un diagnostic portant sur l'organisation du travail, les caractéristiques de la population et la politique de prévention. Ce diagnostic a pour but de

décrire les mécanismes et les facteurs qui ont favorisé l'apparition des risques graves identifiés par le CSE et qui ont produit des effets délétères sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés. L'expertise fournit au CSE une connaissance et une compréhension plus fine des risques professionnels présents au sein de son établissement et ainsi l'aide à avancer des propositions de prévention de ces risques et d'amélioration des conditions de travail.

2/ En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de travail (Art. L. 2315-94 du Code du travail)

La mission de l'expert consiste, au travers de l'analyse de la substance et la conduite du projet croisée à un état des lieux de l'organisation actuelle du travail, à établir un pronostic sur les conséquences futures



Point de vue



Hujé avocats a obtenu pour ADDHOC Conseil et un CSE une décision par laquelle le Tribunal judiciaire reconnaît que l'expertise relative à l'introduction de nouvelles technologies puisse être mise en œuvre, sans qu'il soit nécessaire pour le CSE de faire la démonstration préalable de conséquences sur les conditions de travail (TJ de Pontoise du 15 avril 2022, RG n° 22/00134).

probables du projet sur l'organisation du travail, les activités, les conditions de travail et la santé des salariés. Cette expertise permettra aux représentants du personnel de les aider à comprendre le contenu du projet, identifier les risques que sa mise en œuvre pourrait générer et à rendre un avis motivé et circonstancié sur le projet. Les élus au CSE pourront à cette occasion proposer des pistes d'amélioration du projet inscrites dans une perspective de prévention des risques professionnels.

Peuvent être reconnus comme consultation pour projet important, les consultations liées à des plans d'adaptation établis lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides, les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur, et toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur. S'il n'existe pas de définition précise de la notion de « *projet important* », le caractère « *important* » d'un projet s'apprécie au cas par cas.

3/ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (Art. L. 2315-94 du Code du travail)

Les représentants du personnel au CSE peuvent solliciter un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette mission nouvelle reste encore à définir dans son contour, sa portée et sa finalité. Cependant, nous invitons les représentants du personnel à se saisir de ce nouveau dispositif.

4/ En cas de projet de grand licenciement économique (Art. L. 1233-84 et L. 2315-85 du Code du travail combinés)

Dans cette hypothèse, l'expertise sera réa-

lisée par plusieurs experts, l'un habilité, l'autre comptable.

5/ En cas de mise en demeure de l'employeur par le DREETS de procéder à une évaluation des risques professionnels dans l'entreprise

L'administration peut mettre en demeure un employeur de procéder à une évaluation des risques professionnels dans l'entreprise avec la réalisation d'un diagnostic par un intervenant extérieur (Cour de cassation, Chambre sociale, 26 juin 2019, n° 17-22080).

LE FINANCEMENT DE L'EXPERTISE

E

Les missions financées à 100% par l'employeur (Art. L.2315-80, 1° du Code du travail)	Les missions financées à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE (Art. L.2315-80, 2° du Code du travail)
Expertise risque grave	Les expertises techniques décidées par le CSE à l'occasion de tout projet donnant lieu à consultation du comité lié à l'introduction de nouvelles technologies, ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
Expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle à la condition qu'aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle ne figure dans la BDESE.	L'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle lorsque des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle figurent dans la BDESE.
Lorsque le budget du CSE est insuffisant à la condition que le CSE n'ait pas transféré l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget des ASC.	

Bien évidemment le CSE peut décider de financer à 100 % une expertise pour la préparation de ses travaux, elle sera appelée « expertise libre » (Art. L. 2315-81 du Code du travail).



Point de vue

Le recours à l'Expert peut s'avérer complexe. Ainsi, il est conseillé de construire votre projet d'expertise le plus en amont possible avec l'aide des cabinets Hujé avocats, IRPEX et ADDHOC Conseil. Nous vous aiderons à évaluer la pertinence de votre projet ainsi qu'à préparer la démarche de désignation.

LE CONTENTIEUX DE L'EXPERTISE

Les employeurs ont la possibilité de contester (i) la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le contenu de la lettre de mission, c'est-à-dire le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise, ou encore son coût final (Art. L. 2315-86 du Code du travail).

On l'aura bien compris, la dissociation du bénéficiaire de l'expertise (le CSE) et de celui qui en assume le coût (l'employeur en tout ou partie), est généralement le point de crispation.

Pour chacun de ces cas de recours, l'employeur doit saisir le juge dans un délai de 10 jours (Art. R. 2315-49 du Code du travail). Ce délai court à compter de : (i) la délibération du CSE s'il entend contester la nécessité de l'expertise, (ii) la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert, (iii) la notification du cahier des charges et/ou de la lettre de mission s'il s'oppose au coût prévisionnel, à l'étendue ou à la durée de l'expertise.



Point de vue



Hujé avocats est à votre disposition pour vous assister si votre employeur conteste l'expertise que vous avez votée. L'augmentation de ce contentieux amène à se questionner sur les raisons, parfois inavouées, des obstructions de principe aux missions d'assistance des CSE par un expert. Cette stratégie peut malheureusement aussi avoir pour objectif de :

- prolonger les délais de réalisation de l'expertise ; ainsi, le rapport de l'expert perd de sa pertinence et ne permet pas aux membres du comité d'avoir un diagnostic actualisé de la situation de l'entreprise au moment opportun ;
- dissuader le recours aux experts auprès des élus ;
- multiplier les situations contentieuses pour intimider les membres du comité mais aussi diminuer la rentabilité de la mission de l'expert ;
- imposer un coût financier au CSE lorsqu'il recourt à une expertise, ce dernier étant contraint d'engager des frais d'avocat pour le bon déroulement de la mission,

- plus généralement, faire obstruction aux prérogatives du comité social et économique.

Comme le soulignait Jacques Grinsnir, « on ne peut également s'empêcher de penser, dans certains cas, qu'une procédure élémentaire [comme le droit d'expertise], pour susciter tant de blocages, doit présenter le risque de dévoiler bien des choses destinées à être cachées » (J. Grinsnir, « L'appel à un expert par le CHSCT », Dr. Ouvr.

E



Point de vue



Les projets des employeurs ne sont pas simplement des mouvements organisationnels qui touchent les conditions de travail. Ils ont également une dimension économique avec des objectifs financiers qu'il convient d'appréhender pour comprendre l'opération dans son ensemble. Les experts SSCT intègrent donc de plus en plus un volet économique dans leurs expertises auquel l'expert-comptable du CSE apporte sa contribution.

F ormation

Pour assurer leurs missions dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les membres élus du CSE bénéficient d'un droit à la formation spécifique (Art. L. 2315-18 du Code du travail).

Cette formation vise : (i) à développer l'aptitude des élus à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail et (ii) à initier les élus aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (Art. R. 2315-9 du Code du travail).

Tous les membres élus du CSE bénéficient de ce droit à la formation, titulaires comme suppléants, ces derniers étant amenés à exercer ces missions en cas de remplacement d'un titulaire absent, membres ou non de la commission SSCT.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale : (i) de trois jours pour chaque membre élu de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ou (ii) de cinq jours pour les membres de la commission SSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le financement de la formation SSCT est pris en charge à 100 % par l'employeur. Cette prise en charge financière comprend : (i) Les frais pédagogiques (c'est-à-dire la rémunération de l'organisme qui dispense la formation), dans la limite de 36 fois le smic horaire par jour et par stagiaire (soit, au 1er octobre 2022, 398,52 € par jour et par stagiaire) et (ii) les frais de déplacement et de séjour (restauration et hébergement, respectivement 17,50 € par repas,

et 70 €, 90 € ou 110 € par nuit selon la ville de séjour).

L'employeur ne peut en aucun cas refuser le bénéfice de la formation SSCT, qui est d'ordre public. Il peut tout au plus la reporter d'un délai maximal de six mois (Art. R. 2315-17 du Code du travail).

L'élu doit adresser à l'employeur sa demande au moins trente jours avant le début du stage (cf. modèle de demande de stage en annexe 2). Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. C'est en effet la demande qui tient lieu de devis.

C'est donc bien l'élu qui choisit l'organisme qui lui dispensera la formation. Dès lors que le prix du stage n'excède pas les plafonds rappelés plus hauts, l'employeur ne peut s'opposer au financement de la formation, ni exiger, par exemple, la présentation de plusieurs devis.

Pour que les règles de financement des formations soient opposables à l'employeur, l'organisme de formation doit figurer sur une liste arrêtée par le préfet de région (organisme « agréé »), ou bien relever de l'une des principales organisations syndicales (CGT, CFE-CGC, CFTD, FO, CFTC). Y sont également autorisés certains centres spécialisés (arrêté du ministre du travail du 2 janvier 2019, MTRT1900073A).



Le conseil d'un Inspecteur du travail

Il est crucial de choisir un organisme qui n'axe pas la formation uniquement sur les notions juridiques et techniques. La formation doit permettre aux élus de bien comprendre les enjeux réels de la prévention, et d'acquérir les astuces tactiques pour imposer en instance la prise en compte des intérêts des salariés. Il est bon de demander le sommaire de la formation pour se faire une idée de la qualité de la formation d'un point de vue opérationnel : l'absence de référence à l'entrave, à la protection des élus, ou de mise en situation sur l'analyse des risques professionnels sont des indicateurs d'une formation éloignée de la réalité du terrain.



Point de vue



ADDHOC Conseil et Hujé avocats proposent des formations en matière de santé, sécurité et conditions de travail sur mesure selon vos besoins et vos disponibilités, afin de vous permettre d'appréhender au mieux vos droits et vos moyens.



Point de vue



Pour les « petits CSE » ou les initiatives individuelles de formation, il est possible de suivre des formations en format « INTER » c'est-à-dire avec des élus d'autres comités. Au-delà de l'aspect pratique cela permet d'échanger sur les bonnes pratiques mises en place dans d'autres entreprises. Hujé avocats et ADDHOC Conseil proposent des sessions.



Point de vue



Quand bien même votre CSE présenterait des divergences syndicales, il reste néanmoins intéressant d'envisager de suivre conjointement la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cela permettra de disposer de représentations communes et de travailler les sources de divergences.

Garantir *le maintien dans l'emploi*

LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

G La tentation, pour un employeur, de se séparer d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut être grande : il peut ainsi chercher à s'épargner le coût que représente l'indemnisation complémentaire du salarié durant son arrêt, celui de l'adaptation – temporaire ou définitive – de son poste de travail, ou encore celui que peut entraîner la rupture du contrat dans le cadre de la procédure d'invalidité.

Aussi le législateur a-t-il entendu faire bénéficier l'accidenté du travail d'une protection spéciale contre le licenciement. En effet, au cours des périodes de suspension du contrat de travail liées à un accident ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat à durée indéterminée sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (Art. L. 1226-9 du Code du travail).

A défaut d'être fondé sur l'un ou l'autre de ces motifs, le licenciement est nul (Art. L. 1226-13 du Code du travail). Ainsi, est nul le licenciement d'un salarié motivé par ses absences prolongées et répétées alors que l'intéressé n'a pas bénéficié de visite de reprise à l'issue des arrêts de travail successifs.

Le salarié peut toutefois être licencié s'il commet une faute grave. Tel est le cas s'il ne justifie pas auprès de son employeur d'une prolongation d'arrêt de travail et refuse de se présenter à la visite de reprise (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 29 novembre 2006, n° 04-47302).

De la même manière, un licenciement est

possible en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Ainsi, la cessation d'activité de l'entreprise peut constituer une impossibilité de maintenir le contrat de travail (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 15 mars 2005, n° 03-43038). En tout état de cause, la lettre de licenciement doit préciser en quoi les motifs invoqués rendent impossible le maintien du contrat de travail. À défaut, le licenciement est nul (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 21 mai 2008, n° 07-41179 ; Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 octobre 2009, n° 08-42803). Le juge prud'homal effectue une appréciation au cas par cas pour voir si les éléments présentés sont suffisants pour caractériser une impossibilité objective de maintenir l'emploi.

Tous les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient de cette protection, sans condition d'ancienneté ou d'effectif de l'entreprise.

A noter ! les victimes d'accident de trajet ne bénéficient pas de la protection.

LE RETOUR DU SALARIÉ

Si, à l'issue de son arrêt, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

On notera que le salarié bénéficie obligatoirement d'un examen de reprise auprès du médecin du travail (i) après une absence pour cause de maladie professionnelle (ii) après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail et (iii) après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou

d'accident non professionnel. (Art. R. 4624-31 du Code du travail).

Le médecin peut assortir l'avis d'aptitude de préconisations d'aménagement du poste du salarié. L'employeur doit motiver par écrit un éventuel refus de donner suite à ces préconisations. Les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont communiquées aux membres du CSE et à l'inspecteur du travail (Art. L. 4624-9 du Code du travail).

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE

Si l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'occuper son poste, du fait ou non d'un accident du travail, le médecin du travail peut être amené à prononcer son inaptitude.

A moins que le médecin ait expressément précisé dans son avis que le maintien dans l'entreprise était impossible, l'employeur a l'obligation de rechercher toute possibilité de reclassement du salarié afin de maintenir son emploi. L'avis d'inaptitude au poste est d'ailleurs « éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur » (Art. L. 4624-4 du Code du travail).

LE RÔLE DES ÉLUS DU CSE

Sauf dans le cas où le médecin aurait mentionné l'impossibilité du maintien du salarié dans l'entreprise, le CSE doit être consulté sur les possibilités de reclassement. La consultation doit avoir lieu avant la communication des propositions de reclassement au salarié lui-même, et avant l'engagement éventuel de la procédure de licenciement si l'employeur estime le reclassement impossible (Cour de Cas-

sation, Chambre Sociale, 30 septembre 2020, n° 19-16.488).

Le rôle des élus du CSE est donc primordial puisque, véritables connaisseurs de la réalité du travail dans l'entreprise, ils sont en mesure de vérifier que l'employeur a bien recherché toutes les possibilités de reclassement, et ainsi d'éviter à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle de perdre son emploi et de subir ainsi une double peine.

G



Point de vue



Nous vous recommandons d'anticiper cette consultation importante en analysant en amont au sein de l'entreprise les possibilités de reclassement possibles. Les représentants du personnel pourront donner un avis négatif motivé aux propositions s'ils constatent que d'autres possibilités plus intéressantes pour le travailleur existaient.



Point de vue

Au-delà des enjeux individuels ici discutés, le CSE a également pour rôle de s'assurer que l'employeur a mis tous les moyens en œuvre pour éviter que l'accident du travail ou la maladie professionnelle ne se reproduisent. Ainsi, le CSE veillera à ce que notamment une analyse ait bien eu lieu, que le DUERP ait été mis à jour, qu'une démarche de prévention du risque ait été définie.

G

LES RESSOURCES EXTERNES À L'ENTREPRISE

Certains organismes, qualifiés « d'acteurs du maintien dans l'emploi » par le ministère du travail, peuvent intervenir et conseiller salariés, élus et employeurs. Les élus au CSE renverront utilement l'employeur à la possibilité de contacter ces organismes avant de prendre une décision engageant l'avenir professionnel d'un salarié dont l'état de santé risque de compromettre le maintien sur son poste, voire dans l'entreprise. Il s'agit entre autres de CAP EMPLOI, des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ou encore de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Harcèlement moral et harcèlement sexuel

TYOLOGIE DES HARCÈLEMENTS

Il existe deux types de harcèlement dans le cadre du travail :

1/ Le harcèlement moral

Il se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Art. L. 1152-1 du Code du travail). Il peut prendre diverses formes : critiques incessantes, humiliations, propos calomnieux ou menaces, conditions de travail dégradantes, tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions, etc.

Plusieurs indices permettent de caractériser le harcèlement moral :

- Le caractère répété obligatoire : au moins deux fois, la loi ne fixant pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements. La répétition est liée à l'action et non à la personne (le harcèlement moral peut provenir de plusieurs personnes).
- Des faits dénués de connotations sexuelles : sinon le harcèlement est automatiquement qualifié de sexuel ;
- Des effets réels : le préjudice doit être constaté pour que le harcèlement moral le soit.



Point de vue



Le travailleur qui souhaite voir reconnaître une situation de harcèlement moral sera tenu d'établir des éléments de faits caractérisés par une chronologie datée des événements. Nous vous recommandons de tenir par exemple un journal des difficultés en y ajoutant tous les justificatifs existants (mails, SMS, etc.). Nous vous invitons également à acter par écrit toute situation anormale vécue au travail en envoyant un mail à l'auteur des agissements (par exemple, « *Je suis choqué par les propos que tu m'as tenus ce matin ! Pourquoi me dis-tu, sans fondement, que je n'ai pas fait correctement mon travail ?* »).

2/ Le harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits (Art. L. 1153-1 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 31 mars 2022) :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation humiliante, hostile ou offensante (harcèlement sexuel de 1er type). Il peut prendre diverses formes : propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste, regards insistants, remarques sur le physique ou la tenue,

cadeaux nombreux gênants malgré des refus successifs, propositions incessantes de sorties, etc.

Trois principaux indices permettent de constituer ce 1^{er} type de harcèlement sexuel :

- Le harcèlement sexuel, à l'instar du harcèlement moral, doit revêtir un caractère répété obligatoire, soit au moins deux fois. La répétition est liée à l'action et non à la personne (les propos ou comportements peuvent venir de plusieurs personnes).
- Il doit être couplé à un caractère non désiré : le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel. La loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite.
- Sont également visés les propos et comportements sexistes. L'introduction de la notion d'agissements sexistes qui peuvent se manifester de différentes façons : remarques et blagues sexistes, incivilités en raison du sexe (ex. avoir recours à un langage avilissant, couper la parole d'un collègue ou s'adresser à lui en des termes non professionnels), la police des codes sociaux du sexe (ex : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril »), etc.

2. Soit assimilé au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou au profit d'un

tiers (harcèlement sexuel de 2nd type). Il peut se manifester sous forme de chantage sexuel ou des demandes destinées à assouvir un fantasme d'ordre sexuel. Trois principaux indices permettent de constituer ce 2nd type de harcèlement sexuel :

Le caractère répété n'est pas obligatoire. Autrement dit, il suffit d'une fois.

Il doit être couplé à un caractère non désiré : le non-consentement de la victime est également dans ce cas un des éléments constitutifs (le consentement doit être sans ambiguïté et sans contrainte ou pression).

La seule intention exprimée ou suggérée (même fautive) compte : le harcèlement sexuel est constitué même en cas de refus de la victime de satisfaire la demande et également si l'auteur n'a pas réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel. L'acte peut aussi être recherché par autrui.

Que le harcèlement soit moral ou sexuel, aucun salarié ou personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (Art. L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail).

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Tenu à une obligation envers ses salariés en matière de protection de leur santé et de leur sécurité, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Il s'agit d'une obligation sans conditions de taille ou de secteur d'activité de l'entreprise puisque l'employeur doit répondre des agissements des personnes exerçant de fait ou de droit une autorité sur les salariés.

Parmi ses obligations légales spécifiques de l'employeur, on retrouve :

- L'obligation d'informer son personnel : impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel (Art. L. 1153-5 du Code du travail). La communication se fait par tout moyen (affichage, intranet, livret d'accueil). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi impose que le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. De plus, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail indique que « *les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis* » et que « *cette position, doit être déclinée sous la forme d'une charte de référence* ».
- L'obligation de formation des représentants du personnel du CSE au travers la formation SSCT et du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Art. L. 2315-18 du Code du travail). De même, l'employeur est tenu de former ses managers sur la prévention des harcèlements moral et sexuel.



Point de vue



Les missions et les moyens du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont mal définis par le code du travail. Nous conseillons d'engager une négociation autour de moyens supra légaux.

LEVIERS POUR AGIR FACE À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT

Les moyens confiés aux acteurs internes de la prévention du harcèlement en entreprise (autres que l'employeur) sont les suivants :

- Les représentants du personnel au CSE disposent d'un droit d'alerte lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, comme les harcèlements. Ils saisissent l'employeur qui doit diligenter sans délai une enquête conjointe (cf. Kesako enquête, inspections et visites d'inspection) et prendre les dispositions nécessaires pour y mettre un terme (Art. L. 2312-59 du Code du travail).
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est désigné par le CSE parmi ses membres sous la forme d'une résolution (Art. L. 2315-18 du Code du travail).
- Depuis le 1er janvier 2019, la désignation d'un référent harcèlement devient obligatoire, quel que soit le nombre de

salariés dans l'entreprise (Art. L. 2314-1 du Code du travail). Le Ministère du travail liste des exemples de missions : réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés (y compris l'encadrement), l'orientation des salariés vers les autorités compétentes (inspection du travail, médecine du travail et Défenseur des droits), réalisation d'enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise, etc. Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent est désigné par l'employeur pour informer, orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Art. L1153-5-1 du Code du travail).

- Le service de santé au travail doit permettre de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (Art. L. 4622-2 du Code du travail).
- Les acteurs de prévention externes à l'entreprise. Les représentants du personnel peuvent saisir les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les services de l'inspection du travail et les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), le Défenseur des droits.
- Un dispositif de médiation non obligatoire peut être engagé par la victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Le médiateur est choisi d'un commun accord entre les parties (Art. L. 1152-6 du Code du travail).



Point de vue



Hujé avocats peut vous aider dans l'accompagnement de victimes de harcèlement moral ou sexuel – voire même pour assister un travailleur mis en cause – afin de vous orienter dans les démarches parfois complexes à mettre en œuvre.

Il est important de signaler à l'employeur, avec l'accord de la victime, toute situation de harcèlement moral ou sexuel puisque la responsabilité de l'employeur sera dans cette hypothèse automatiquement engagée (cf. obligation de sécurité de l'employeur).

La victime peut obtenir en justice une indemnisation financière des préjudices subis et la condamnation pénale des auteurs de harcèlement.

Information consultation du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail

L'information et la consultation sont inhérentes aux instances représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elles permettent aux élus du CSE d'intervenir lorsque des décisions importantes sont en jeu.

Le CSE doit être informé et consulté sur les sujets organisationnels, de gestion et de marche générale de l'entreprise, comme par exemple (Art. L. 2312-8-2 du Code du travail) : (i) les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; (ii) la modification de son organisation économique ou juridique ; (iii) les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; (iv) l'introduction de nouvelles technologies, (v) tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc.

Il est également informé et consulté dans le cadre des trois consultations récur-

rentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale).

Enfin, il est informé et consulté sur les différents projets qui permettent de recourir à une expertise habilitée (projet important, nouvelle technologie, licenciements économiques, etc. – cf. Expertises en matière de santé, sécurité et conditions de travail).

A noter ! Le CSE des entreprises de 11 à 49 n'étant pas doté de la personnalité civile, il ne peut pas rendre d'avis sur un projet. Cependant, les représentants du personnel de l'instance peuvent se prononcer à titre personnel (Art. L. 2312-5 à L. 2312-7 du Code du travail).

La consultation doit obligatoirement intervenir préalablement à toute décision de l'employeur (Art. L. 2312-14 du Code du travail).

La procédure de consultation en matière de santé, sécurité et conditions de travail se déroule en plusieurs étapes :

L'inscription de l'objet de l'information-consultation à l'ordre du jour de la réunion du CSE.

L'ordre du jour détermine les sujets qui seront abordés lors de la réunion. Son élaboration est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés et doit faire l'objet d'une discussion entre le Président et le Secrétaire de l'instance. Les consultations doivent être inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le Secrétaire ou le Président du comité (Art. L. 2315-29 du Code du travail). L'employeur communique l'ordre du jour aux membres du CSE, à l'agent de l'inspection du travail et de la CARSAT, et ce a minima trois jours avant la réunion, sauf accord collectif dérogoire (Art. L. 2315-30 du Code du travail).

La remise d'une information précise et écrite (Art. L. 2312-15 du Code du travail).

La communication de l'information par l'employeur marque le point de démarrage de la procédure et des délais de réflexion correspondants (Art. R. 2312-5 du Code du travail).

Pour se prononcer, le CSE doit disposer des informations nécessaires relatives à la consultation. À ce titre, l'employeur doit mettre à sa disposition la base de données économiques, sociales et environnementales (Art. L. 2312-18 du Code du travail).

Ce point spécifique a fait l'objet d'une présentation dans le premier Abécédaire du CSE (cf. Information du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés).

Parmi les informations nécessaires à transmettre par l'employeur (lorsqu'il s'agit d'une consultation pour projet important), doivent figurer une présentation du projet, un comparatif « avant réorganisation / après réorganisation » du nombre détaillé de salariés par statuts, catégories socio-professionnelles, métiers et services/unités, l'évaluation de la charge de travail (en volume), les organigrammes détaillés, l'évaluation des risques professionnels et les moyens de prévention associés (Art. L. 4121-3 du Code du travail).

Si l'employeur remet des informations incomplètes ou insuffisantes, il commet un délit d'entrave (cf. Voies judiciaires).

Les délais de réflexion et d'examen (délais préfix) – (Art. L. 2312-15 du Code du travail)

Le CSE doit disposer d'un délai suffisant pour examiner les éléments transmis par l'employeur, échanger avec les salariés, recourir éventuellement à un expert et s'informer auprès des syndicats. Soit ce délai est fixé par accord collectif ou signé entre l'employeur et le Comité en l'absence de délégué syndical, soit, faute d'accord, il est de 1 mois, 2 mois si expertise, 3 mois en cas de réalisation d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (Art. R. 2312-6 du Code du travail). Ce délai préfix peut être prolongé d'un commun accord entre l'employeur et le CSE (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 8 juillet 2020, n°19-10987). À l'expiration de ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté et – à défaut d'avis – avoir rendu un avis négatif (Art. L. 2312-16 du Code du travail).

Les débats en instance du CSE.

Si aucune règle n'est fixée, il convient que le CSE et l'employeur échangent et débattent de l'objet de la consultation, afin que la consultation ne se réduise pas qu'à une simple procédure. À ce titre, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du CSE (Art. 1.1.4, cir. D.R.T., du 30 novembre 1984). Si ça n'est pas le cas, les représentants du personnel peuvent solliciter une réunion supplémentaire, qui doit s'inscrire dans le délai de consultation, pour obtenir des réponses à leurs questions.

Le rendu d'avis.

L'avis est rendu par vote. Il revient à l'employeur de l'organiser. En revanche, le comité peut demander un report dans la limite des délais fixés par accord ou décret.



Point de vue

Le fait que l'avis du CSE revêt un caractère consultatif oblige néanmoins l'employeur. Un avis négatif n'empêchera certes pas l'employeur de déployer son projet ; en revanche, il prendra un risque à ne pas répondre sérieusement aux motivations que le CSE aura formulées pour justifier son avis. Si le CSE identifie par exemple que le projet est porteur d'un risque professionnel que l'employeur refuse de traiter, il expose sa responsabilité en cas d'apparition du risque.

 **AddHOC**
CONSEIL

**Point de vue**

Les employeurs ont globalement « la main » pour lancer les procédures d'information / consultation annuelle et notamment celle relative à la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Ils doivent légalement le faire dans l'année civile. Il convient néanmoins d'avoir des informations les plus actualisées possibles et de ne pas attendre la fin de l'année pour les initier. Nous vous conseillons donc d'ouvrir dès la fin de l'année N-1 ou le début de l'année N une négociation sur l'agenda social en positionnant tous les temps forts de l'année et notamment les dates de consultation.



l'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis rendu.

Cependant, la portée d'un avis motivé est plus grande :

- d'une part, l'employeur est tenu de « rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité » (Art. L. 2312-15 du Code du travail). En d'autres termes, un avis motivé du CSE oblige l'employeur d'y répondre de manière motivée ;
- d'autre part, si le CSE a alerté l'employeur sur un risque engendré par sa future décision ou son projet, et que ce risque se matérialise, alors la responsabilité de l'entreprise pourra être facilement engagée (faute inexcusable) (C. trav., art. L. 4131-4) ;

**Point de vue**

Nous conseillons au CSE de ne pas se contenter de rendre un avis « défavorable » ou « favorable » à l'issue d'une procédure d'information - consultation. Le CSE a un grand intérêt de motiver précisément son avis, d'expliquer les raisons l'ayant conduit à émettre un avis « favorable » ou « défavorable » et éventuellement de proposer des alternatives. Bien sûr, l'avis du CSE n'est que consultatif, et



- enfin, les procès-verbaux du CSE ayant vocation à être consultés par les salariés, un avis motivé aide les salariés à comprendre les prérogatives et le travail effectué par le CSE, dont le rôle est catonné, encore trop souvent dans l'imaginaire, à la distribution des chèques-vacances !

En synthèse, voici les délais fixés par décret selon les consultations en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Objet de consultation	Type de consultation	Début du délai d'information-consultation	Délai de transmission des documents	Fin du délai de consultation		
				Spécificités	Au niveau du CSE	Au niveau du CSE central
Projet important sans PSE	Consultation du CSE seul	Date de transmission des documents par l'employeur au CSE (ou information de leur mise à disposition dans la base de données)	Deux possibilités pour l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • 3 jours avant la réunion d'information et 8 jours pour un CSE central ; • Remise lors de la 1ère réunion 	En l'absence de recours à un expert	1 mois	NC
				En cas d'intervention d'un expert	2 mois	NC
	Consultation des CSE d'une entreprise multi-établissements			En cas de saisine d'un ou plusieurs CSE d'établissement et du CSE central	2 mois	3 mois
Projet important avec PSE	Consultation du CSE	Date de la première réunion au cours de laquelle le CSE est informé	3 jours avant la réunion d'information (date à laquelle l'employeur doit envoyer l'ordre du jour)	Lorsque le nombre de licenciements est de 2 à 9 salariés	1 mois maximum (Art. L. 1233-8 du Code du travail)	NC
				Lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100	2 mois (Art. L. 1233-30 du Code du travail)	2 mois
				Lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 salariés	3 mois	3 mois
				Lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 250	4 mois	4 mois

J **amais**
plus d'accident
du travail !

DÉFINITION DE L'ACCIDENT DU 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. L411-1 du Code de la sécurité sociale)

Cette définition, très large, permet de ne pas limiter la notion d'accident de travail au lieu et au temps de travail, puisque l'accident de travail peut survenir en tout lieu, et à tout moment. Le critère essentiel est donc le lien de causalité entre le travail et l'accident.

Les notions de lieu et de temps de travail sont néanmoins importantes. En effet, il est à noter que l'accident qui survient au temps et au lieu de travail est présumé être un accident de travail, c'est-à-dire qu'il revient à l'employeur de prouver qu'un accident survenu sur le lieu de travail pendant les horaires de travail n'est pas un accident de travail. Alors que s'il a lieu, par exemple, au domicile du salarié et pendant ses heures de repos, il faudra à l'inverse démontrer le lien avec le travail.

LE RÔLE DE L'ÉLU AU CSE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Ce rôle est essentiel. L'élu est informé de la survenue de tout accident du travail grave, et même de tout événement ayant pu entraîner des conséquences graves (Art. L. 2315-27 du Code du travail), et dispose du droit d'enquêter (Art. L. 2312-5 du Code du travail). L'élu au CSE est un salarié, donc un travailleur. Dans la majorité des cas, il est le seul à connaître réellement la situation de travail ayant occasionné l'accident du travail : son regard et

les éléments qu'il pense à recueillir sont donc essentiels pour l'analyse de l'accident du travail.

Si le code du travail prescrit une enquête conjointe comprenant l'employeur ou son représentant (Art. R. 2312-2 du Code du travail), dans les faits rien n'empêche les élus du CSE de procéder parallèlement à leur propre enquête, du fait de leur liberté de circulation et leur droit d'accès à l'information. Les élus opéreront donc seuls ou en présence du représentant de l'employeur, selon ce qu'ils estiment le plus efficace au cas par cas.



Le conseil d'un Inspecteur du travail

Il est de plus en plus rare que les élus formalisent leurs enquêtes en matière d'accident du travail. C'est regrettable à deux titres particulièrement : (i) les travailleurs élus sont les principaux experts de leur travail et leur analyse est indispensable à la bonne compréhension des causes de l'accident du travail et (ii) la réception d'une enquête formalisée par les élus du CSE retiendra bien plus l'attention de l'inspecteur du travail que les dizaines de déclarations qu'il reçoit chaque jour et dont il ne peut que rarement apprécier la gravité.

MENER L'ENQUÊTE

Il n'y a pas de méthode parfaite pour mener une enquête consécutive à un accident du travail. Citons néanmoins les deux principales méthodes :

- L'enquête par questionnaire : les élus procèdent à l'enquête principalement en répondant aux questions d'une formulaire préétabli (cf. Annexe 1). Cette méthode a l'avantage de ne pas requérir de méthodologie sophistiquée et de permettre de ne pas oublier un élément déterminant.
- La méthode dite de « l'arbre des causes » : elle consiste à partir de l'accident lui-même et de ses conséquences pour déterminer, étape par étape, toutes les circonstances qui y ont conduit. Cette méthode, très efficace pour dégager des actions correctives, requiert toutefois beaucoup de méthode et une solide formation.

LA FINALITÉ DE L'ENQUÊTE D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Quelle que soit la méthode retenue, il est primordial de fixer dès avant l'enquête la finalité de celle-ci : l'enquête en matière d'accident du travail a pour but de révéler les causes de l'accident, et en aucune manière d'établir des responsabilités. La responsabilité est par nature connue, puisqu'en matière de santé et de sécurité au travail, le principe est celui de la responsabilité de l'employeur. L'objet de l'enquête suite à un accident du travail est donc d'en déterminer les causes, afin qu'elles puissent être éliminées, de sorte que l'accident ne puisse pas se reproduire. En somme, l'enquête a pour but la prévention, et non la sanction, qui est du ressort des services enquêteurs de l'Etat et de la Justice.

Cette finalité « préventive » implique notamment qu'il faut écarter de l'enquête à tout prix tout jugement de valeur dans le recueil d'informations.

DÉMARCHE D'ENQUÊTE PROPOSÉE

Après avoir informé l'employeur de l'enquête, celle-ci doit être soigneusement préparée, c'est-à-dire qu'il faut :

- Déterminer la finalité de l'enquête ;
- Déterminer les modalités (quelle méthode : questionnaire ? arbre des causes ?) ;
- Déterminer les personnes à interroger ;
- Expliciter la démarche d'enquête auprès des salariés.

L'IMPORTANCE DE L'ENQUÊTE DES ÉLUS DU CSE

Si l'employeur mène sa propre enquête, celle-ci aura tendance à pointer la responsabilité d'un opérateur, voire de la victime elle-même, dans la survenue de l'accident du travail. Il appuiera donc spontanément sur les facteurs « humains ». A l'inverse, une enquête correctement menée pointera les causes organisationnelles et matérielles, sur lesquelles il est, de fait, beaucoup plus efficace d'agir.

Le cas échéant, en cas de manquement manifeste de l'employeur à ses obligations, le compte-rendu de l'enquête du CSE sera une pièce cruciale pour permettre à la victime d'obtenir la faute inexcusable de l'employeur et une meilleure indemnisation de ses préjudices (cf. Obligation de sécurité).

**Point de vue**

Dans les contentieux menés par les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, nous avons rarement le point de vue interne aux représentants du personnel, et les Juges sont alors contraints de se fier aux seules réserves de la Direction. Un rapport d'enquête établi par le CSE est de nature à rééquilibrer la connaissance du terrain, ce qui peut être déterminant pour l'indemnisation de la victime.

**Point de vue**

Afin d'objectiver une situation dégradée en matière d'accidentologie, il est percutant d'afficher à l'employeur les statistiques sectorielles. Les données de votre secteur d'activité sont disponibles sur le site internet de la CPAM / AMELI (statistiques disponibles en remplissant le code NAF/APE).

**Point de vue**

La décision de recourir à une enquête conjointe à la suite d'un accident n'interdit pas au CSE de voter une expertise risque grave. L'enquête s'intéressera alors à la situation singulière tandis que l'expertise portera sur l'analyse de ce que révèle cette situation de l'organisation du travail et du système de prévention de l'entreprise.

Késako **enquêtes, inspections ou visites d'inspections**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail consistent notamment à (Art. L. 2312-9 du Code du travail) :

- Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail en vue de garantir l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois.
- Susciter toute initiative jugée utile et proposer des actions de prévention (par exemple en matière de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes).

Le CSE dispose de moyens pour recueillir l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien ses missions :

1/ LES INSPECTIONS OU VISITES D'INSPECTIONS.

Le CSE peut réaliser, à intervalles réguliers, dans la limite de quatre par an, des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elles permettent au CSE d'exercer son rôle de contrôle par rapport aux obligations de sécurité qui incombent à l'employeur et d'analyse des risques (Art. L. 2312-13 et Art. R. 2312-4 du Code du travail).

Ces visites sont aussi l'occasion d'aller à la rencontre des différents sites ou services pour découvrir ou approfondir leurs

connaissances sur les activités, les métiers et leurs conditions de réalisation. Elles permettent aux élus d'être au plus proche des salariés et de se saisir des difficultés rencontrées d'ordre organisationnelles, techniques, environnementales, etc., pouvant générer des risques professionnels. Les élus gagnent en connaissance des conditions de travail et peuvent identifier avec les salariés les pistes d'amélioration et ainsi vérifier, discuter et enrichir les dispositions du DUERP.

Dans ce cadre, les représentants du personnel peuvent prendre contact avec des salariés travaillant sur d'autres sites ou chantiers ou entreprises extérieures, conformément au principe de la liberté de circulation des représentants du personnel. En prenant toutefois la précaution d'informer au préalable les membres du CSE des entreprises extérieures des dates d'inspection et de réunions de coordination pour leur permettre d'y participer (Art. R. 4514-3 du Code du travail).



Point de vue

Nous vous conseillons de rédiger des comptes-rendus d'inspections ou d'enquêtes que vous pourrez présenter en réunions de CSE afin de proposer des actions de prévention.

Lorsque le CSE réalise des enquêtes ou inspections, il cherchera à identifier les facteurs organisationnels – et non pas humains – qui génèrent des situations de souffrance au travail.

2/ LES ENQUÊTES

Le CSE peut réaliser des enquêtes dans plusieurs cas de figure (Art. L. 2312-13 du Code du travail) :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Art. L. 2312-5 du Code du travail).cf. Jamais plus d'accident !

En cas de danger grave et imminent suite à un droit d'alerte déclenché par tout membre du comité (Art. L. 2312-5 et L. 2312-60 du Code du travail).

Les membres du comité alertent l'employeur dès qu'ils constatent l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés, ou si des déficiences sont constatées dans les systèmes de protection (Art. L. 4131-1 et 2 du Code du travail). L'employeur doit alors procéder à une enquête conjointe avec les représentants du CSE qui lui ont signalé la situation. En cas de désaccord constaté durant l'enquête, l'employeur a deux obligations : il doit réunir le CSE d'urgence, dans les 24 heures au plus tard et informer l'agent de l'inspection du travail et du service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister au CSE. À défaut d'accord sur les mesures à prendre et leurs modalités d'exécution, l'employeur doit saisir l'inspection du travail.

En cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement. De la même manière, le CSE alerte l'employeur lorsqu'il estime que les produits de fabrication utilisés par l'entreprise peuvent provoquer un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

En cas d'atteinte aux droits des personnes.

Un membre du CSE a la possibilité de déclencher un droit d'alerte lorsqu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles (Art. L. 2312-59 du Code du travail – cf. *Droits d'alerte en matière de santé, sécurité et conditions de travail*). Dans ce cas, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le ou les membres du CSE ayant formulé l'alerte, afin de prendre les mesures adéquates.

L'objectif de ces enquêtes n'est pas d'établir les responsabilités mais d'identifier les facteurs d'exposition aux risques professionnels et de définir des mesures visant à les réduire ou les supprimer.

L'enquête n'interdit pas le recours à l'expertise SSCT. Si le sujet de l'enquête est trop complexe dans son appréhension ou sa résolution ou que l'enquête permet de révéler l'existence du risque grave, les représentants du personnel pourront voter le recours à un expert habilité.

Parmi les différentes techniques existantes pour mener les enquêtes CSE, figure l'arbre des causes qui est la plus couramment utilisée. Développée par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), cet outil d'analyse qualitative « *considère l'accident comme le résultat d'un dysfonctionnement dans l'entreprise* ». Dans le cas d'un accident du travail, elle permet de reconstituer la chronologie des faits en identifiant les facteurs et leurs relations ayant conduit à sa survenance, de manière à identifier des propositions d'amélioration des conditions de travail et des mesures de prévention pour éviter leur répétition, voire les supprimer. Elle peut également s'appliquer dans les autres enquêtes du CSE (cf. Jamais plus d'accident du travail !).

A noter ! Les membres du CSE doivent être informés par l'employeur de la présence de l'agent de l'inspection du travail et peuvent présenter leurs observations. À sa demande, l'agent peut se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel au CSE (Art. L. 2312-10 du Code du travail).



Point de vue

La méthodologie d'enquête peut s'avérer complexe à mettre en œuvre. Nous recommandons aux CSE et employeurs qui se lancent dans cet exercice d'envisager une formation préalable aux techniques d'enquête ou un accompagnement externe.

L e droit de retrait

Le Code du travail pose certes le principe général de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Mais il fait aussi *obligation* au salarié lui-même de veiller à sa propre sécurité et à celle des autres travailleurs (Art. L. 4122-1 du Code du travail). C'est donc logiquement que le législateur lui accorde le droit de se retirer 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* » (Art. L. 4131-1 du Code du travail).

NOTION DE « DANGER GRAVE ET IMMINENT »

La notion de danger doit être entendue comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du travailleur, c'est-à-dire une situation de fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne dans un délai très rapproché.

Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir proche quasi immédiat.



Le conseil d'un Inspecteur du travail

Le caractère grave et imminent du danger auxquels doivent être confrontés les salariés exerçant leur droit de retrait justifie que l'information adressée à l'employeur soit systématiquement transmise à l'inspecteur du travail.

NOTION DE « MOTIF RAISONNABLE »

Il n'est pas impératif que le danger ait réellement existé ou non. Il suffit que le salarié ait légitimement pensé que ce danger existait.

Dès lors que ces conditions sont réunies, le travailleur peut se retirer de la situation de travail incriminée, sans autre formalité qu'une information à l'employeur ou son représentant (supérieur hiérarchique) des raisons de ce retrait. L'exercice du droit de retrait peut même découler implicitement du refus d'exécuter une tâche, si les raisons invoquées par le salarié répondent aux exigences de la définition du droit de retrait (Art. L. 4131-1 du Code du travail).

CONSÉQUENCE DE L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait peut être exercé de manière individuelle ou collective, c'est-à-dire par un groupe de salariés.

Aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui ont légitimement exercé leur droit de retrait (Art. L. 4131-3 du Code du travail).

Ainsi, le licenciement sanctionnant l'exercice légitime du droit de retrait est nul (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 25 novembre 2015, n°14-21.272). De même,

en cas de non-paiement des salaires suite à l'exercice de son droit de retrait, le salarié peut saisir le juge en référé afin qu'il ordonne à l'employeur d'allouer une provision sur salaire (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 31 mars 2016, n°14-25.237) ou encore prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 1er juillet 2009, n°08-42.074).

Hélas ! dans un premier temps l'employeur se fait seul juge de la légitimité de l'exercice du droit de retrait. Il n'a pas à saisir le juge pour opérer une retenue de salaire ou prendre une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié dont il estime qu'il s'est abusivement retiré de la situation de travail. C'est au contraire, le cas échéant, au salarié de démontrer la validité du droit de retrait devant le conseil des Prud'hommes pour faire annuler les éventuelles sanctions de l'employeur.



Le conseil d'un inspecteur du travail

Le droit d'alerte des élus du CSE et le droit de retrait sont complémentaires. Lorsqu'un salarié fait usage de son droit de retrait de manière justifiée, les élus du CSE devraient « couvrir » ce droit de retrait individuel par l'exercice d'un droit d'alerte, procédure plus contraignante vis-à-vis de l'employeur, et qui peut dissuader ce dernier d'opérer une retenue sur salaire. (Cf. Droits d'alerte en matière de santé, sécurité et conditions de travail)

Il est à noter également que le motif du droit de retrait peut être lié à la personne-même du salarié. Par exemple, le danger peut résulter de ce que les prescriptions du médecin du travail n'ont pas été respectées (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 décembre 1986, n° 84-42.209).

Certains risques sont inhérents au métier exercé et ne sont pas de nature à justifier un danger grave et imminent puisque cela relève du travail habituel (par exemple, ouvrier du bâtiment qui travaille sous la pluie ou convoyeur de fonds qui risque de se faire attaquer).



Point de vue

Si certains risques ne sont pas de nature à justifier un DGI puisqu'ils relèvent du travail habituel, le CSE peut néanmoins débattre de la réalité de ce caractère habituel du travail. Par exemple, un employeur qui ne donnera pas tous les moyens aux salariés pour exécuter leur métier dans les règles de l'art ne peut invoquer le caractère habituel du travail.

Ainsi, en reprenant le précédent exemple : un employeur ne peut pas se satisfaire d'une salle de pause qui prend la pluie invoquant qu'il fait partie du travail d'ouvrier de travailler sous la pluie.

Enfin, il est important de souligner que l'exercice du droit de retrait par le salarié ne doit pas impliquer la mise en danger d'un autre travailleur, ce qui peut notamment être le cas du salarié préposé à un dispositif de sécurité, par exemple (Art. L. 4132-1 du Code du travail).



Point de vue



Nous vous recommandons de prendre conseil auprès de notre cabinet d'avocats avant de déclencher un droit de retrait car s'il est jugé injustifié, il peut entraîner une perte de salaire, et même des sanctions disciplinaires. Il doit donc être mis en œuvre avec prudence.

L

M aladie professionnelle

De façon générale, une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait du travail. Toutefois, ce seul élément est insuffisant pour qu'une maladie soit reconnue comme professionnelle.

La maladie professionnelle est reconnue : (i) soit parce qu'elle correspond aux maladies identifiées comme professionnelles par les tableaux du Code de la sécurité sociale, (ii) soit parce qu'une expertise a établi le caractère professionnel de l'affection.

MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES PAR LES TABLEAUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les maladies professionnelles sont énumérées limitativement dans les tableaux annexés au Code de la sécurité sociale. Il existe une centaine de tableaux désignant les maladies et indiquant les délais de prise en charge ainsi que la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies (Art. L. 461-1 et R. 461-3 du code de la sécurité sociale)

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie désignée dans l'un de ces tableaux et contractée dans les conditions mentionnées audit tableau. Le salarié n'a donc pas à prouver le lien de causalité entre la maladie dont il souffre et son travail habituel, ce lien étant présumé.

Chaque tableau énumère, soit à titre limitatif, soit à titre indicatif, les travaux ou agents susceptibles de provoquer les maladies ouvrant droit à réparation. Cette distinction est importante :

- si l'énumération est limitative : le bénéfice de la réparation ne peut être obtenu que si le salarié a été occupé auxdits travaux ;

- si l'énumération est indicative : les affections résultant de travaux ne figurant pas dans le tableau correspondant peuvent néanmoins être réparées dès lors que la victime fait la preuve de leur dangerosité.

Pour pouvoir être prise en charge, les trois conditions suivantes doivent être réunies (la troisième condition n'est pas toujours exigée) :

- la maladie doit être inscrite dans un tableau ;
- la première constatation médicale de la maladie, c'est-à-dire la date à laquelle les premières manifestations de la maladie ont été constatées par un médecin avant même qu'un diagnostic ne soit établi, doit avoir eu lieu à l'intérieur du délai de prise en charge. Ce délai, qui figure dans les tableaux, correspond à la période au cours de laquelle, après la cessation de l'exposition aux risques, la maladie doit se révéler et être médicalement constatée pour être indemnisée au titre des maladies professionnelles. Il suffit, pour que la condition soit remplie que les premières lésions aient été constatées au cours du délai de prise en charge, même si leur identification n'est intervenue que postérieurement ;
- le salarié doit avoir été occupé de façon habituelle à des travaux, ou exposé à l'action des agents, susceptibles de provoquer la maladie, le caractère habituel des travaux n'impliquant pas qu'ils constituent une part prépondérante de l'activité du salarié. Dans certains cas, la réglementation exige une durée minimale d'exposition (par exemple 10 ans).

Si ces conditions sont réunies, la maladie désignée est présumée d'origine professionnelle.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut tout de même être reconnue d'origine professionnelle mais il appartient alors au salarié d'établir qu'elle a été directement causée par son travail habituel (Art. L. 461-1, al. 3 du Code de la sécurité sociale). Pour que le lien de causalité soit reconnu, il n'est pas nécessaire que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie. Enfin, la CPAM ne reconnaît la maladie professionnelle qu'après l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

MALADIES PROFESSIONNELLES « HORS TABLEAU »

Peut également être reconnue d'origine professionnelle une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle a été essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et : (i) qu'elle entraîne le décès de celle-ci ; (ii) ou une incapacité permanente partielle d'un taux au moins égal à 25 % (Art. L. 461-1, al. 4 et R. 461-8 du Code de la sécurité sociale).

Si ces conditions sont remplies, alors la CPAM ne reconnaît l'origine professionnelle de la maladie qu'après un avis motivé du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (Art. L. 461-1, al. 5 du Code de la sécurité sociale).

A noter que les maladies psychiques peuvent être reconnues comme maladie

d'origine professionnelle dans les conditions ci-dessus décrites (burn-out, épuiement professionnel, etc.).

DÉCLARER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

La constatation du caractère professionnel de la maladie relève de la compétence d'un médecin librement choisi par la victime.

Le médecin (traitant ou du travail) doit établir deux certificats médicaux. Le premier, dit certificat médical initial indique la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées aux tableaux et constatées, ainsi que les suites probables. Il doit être établi en trois exemplaires, dont deux doivent être joints à la déclaration.

Le médecin remplit ultérieurement un autre certificat, dit certificat médical définitif, constatant la guérison ou la consolidation de l'état du malade ou indiquant les conséquences définitives.

En cas de maladie professionnelle constatée par un médecin, pour prétendre à une réparation, le salarié (ou ses ayants droit) doit en aviser la CPAM du lieu de sa résidence en principe dans les 15 jours suivant la cessation du travail (Art. L. 461-5 et R. 461-5 du Code de la sécurité sociale). Cette déclaration doit être accompagnée du certificat médical établissant le lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle du salarié. Cette déclaration s'impose même si la maladie a déjà été portée à la connaissance de la caisse en tant que maladie ordinaire.

CONTESTER UNE DÉCISION DE LA CPAM REFUSANT DE RECONNAÎTRE LE CARACTÈRE PROFESSIONNEL DE LA MALADIE

La décision de la CPAM doit indiquer les délais et voies de recours à la victime.

Si la contestation est d'ordre médical, la victime peut solliciter une expertise médicale dans le délai d'un mois suivant la décision (Art. L. 141-1 du Code de la sécurité sociale). Précisons que cette expertise peut également être sollicitée ultérieurement devant le Tribunal.

La victime doit, dans un premier temps, saisir la commission de recours amiable dans le délai de deux mois à compter de la notification du refus (Art. R. 142-1 du Code de la sécurité sociale).

Ensuite, la victime peut saisir le Pôle social du Tribunal judiciaire. S'il existe une difficulté d'ordre médical, le Tribunal ne peut statuer qu'après mise en œuvre de la procédure d'expertise médicale. Si elle a déjà eu lieu préalablement, le Tribunal peut ordonner une nouvelle expertise si une partie en fait la demande.

Lorsque le différend porte sur la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie hors tableaux ou hors des conditions fixées par les tableaux, le Tribunal recueille préalablement l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse lors de la procédure de reconnaissance qu'elle a mise en œuvre.

TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE

A la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à compter de la

consolidation de la victime, la CPAM va déterminer un taux d'incapacité permanente (IPP) pouvant ouvrir droit au versement d'un capital ou d'une rente viagère. En effet, si, à la suite d'un tel événement, la victime conserve des séquelles qui ont un impact durable sur ses capacités, alors elle sera en droit de bénéficier d'une indemnisation.

Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité (Art. L. 434-2 du Code de la sécurité sociale).

Si le taux attribué est inférieur à 10%, un versement en capital aura lieu. Si le taux d'IPP est supérieur à 10%, une rente viagère sera attribuée à la victime dont le montant sera calculé en fonction du salaire annuel de référence et du taux. Il est donc déterminant de s'assurer que le taux d'IPP n'a pas été sous-évalué par la CPAM.

Si le taux d'IPP attribué par la CPAM est insatisfaisant, la victime d'un délai de 2 mois pour le contester. Il est obligatoire de saisir préalablement la Commission médicale de recours amiable de la CPAM. Faute de réponse, ou en cas de réponse défavorable de la CMRA, la victime pourra saisir le Tribunal et solliciter une expertise médicale. Quelle que soit l'issue, le Tribunal ne pourra attribuer un taux inférieur de celui retenu au départ par la CPAM.

**Point de vue**

Hujé avocats assiste régulièrement des salariés victimes de maladie professionnelle ou d'accident de travail afin de réaliser des recours contre les décisions de la CPAM (recours contre la décision de refus de prise en charge, contestation du taux d'IPP, etc.) ou faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. N'hésitez pas à nous saisir de vos problématiques sur ces sujets.

FAUTE INEXCUSABLE

La reconnaissance de la maladie professionnelle (ou d'un accident du travail) sera dans la plus grande majorité des situations le préalable nécessaire à une action judiciaire en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, procédure permettant à la victime d'obtenir une réparation complémentaire en fonction des préjudices subis (Voir fiche « Voies judiciaires »).

**Point de vue**

L'enjeu entourant les maladies professionnelles peut être analysé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Il convient d'étudier sur une série longue l'évolution de l'absentéisme maladie en retenant différents périmètres (établissements/services/métiers) et facteurs démographiques (âge/ancienneté). Ces travaux sur des données quantitatives permettent dans un premier temps d'identifier les problématiques et de travailler sur les moyens à mettre en œuvre (mobilité, passerelles métiers, adaptation de poste, accord senior, etc.).

**Point de vue**

Les élus du CSE pourront diligenter une enquête dont le rapport permettra de compléter utilement le dossier du travailleur victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, et qui viendra contredire les éventuelles réserves de la Direction. Un modèle de compte-rendu d'enquête est disponible sur internet : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/formulaires-et-teledeclarations/reactions-professionnelles/article/formulaires-comite-d-hygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct>

(CERFA 61-2256 pour accident du travail ou CERFA 61-2257 pour maladie professionnelle – cf. *Jamais plus d'accident*).

Neuuf **principes de prévention**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité qui nécessite qu'il adopte des actions de prévention des risques professionnels (Art. L. 4121-1 du Code du travail). Cela consiste à mener des actions destinées à éviter que le travailleur subisse une situation nocive pour sa santé physique ou mentale. L'employeur est ainsi responsable de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnels intervenant dans l'entreprise, ce qui nécessite de se doter d'une organisation adaptée.

L'objectif est de prévenir en amont la matérialisation d'un risque afin qu'il soit supprimé ou que ses effets soient évités ou réduits au maximum.

Les mesures de prévention sont mises en œuvre sur le fondement des principes généraux de prévention qui sont classés par ordre de priorité (Art. L. 4121-2 du Code du travail) :

	Principes	Ce que cela signifie	Exemple
1 Approche finalisée	Éviter les risques	L'objectif prioritaire fixé par la loi est de supprimer le danger ou l'exposition à ce dernier par des mesures de prévention primaires (cf. prévention primaire).	Dans une usine, lorsqu'il est fait le constat de chute de hauteur, il sera préconisé de favoriser le travail de plain-pied à l'aide notamment t adaptés pour supprimer ce risque.
2 Approche prévisionnelle	Évaluer les risques ne pouvant être évités	C'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener (cf. DUERP).	Dans une entreprise, il n'est pas possible de supprimer le risque électrique. Il s'agira donc de l'évaluer (DUERP) et de réduire la fréquence d'exposition à ce risque.
3 Approche rationnelle par la mise en place de mesures visant à éliminer ou à réduire le risque	Combattre les risques à la source	On parle de sécurité intégrée car il s'agit d'intégrer au moment de la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires, des mesures de nature à supprimer le risque (par exemple intégration de garde-corps dès la conception du bâtiment).	Dans une boulangerie, au lieu de chercher à assister la manutention manuelle de charges lourdes (sac de farine), il sera préférable de trouver un fournisseur ayant des conditionnements adaptés.
4 Approche rationnelle et globale par la mise en place de mesures visant à éliminer ou à réduire le risque	Adapter le travail à l'homme	C'est limiter la pénibilité, le travail monotone ou cadencé en tenant compte des différences humaines, dont le but est de réduire les effets pathogènes du travail.	Dans une maison de retraite, pour éviter la pénibilité des changements de literie, on préconisera la mise en place de lit à pédale qui permette aux travailleurs une posture ergonomique, plutôt que de se limiter à la formation des aides-soignants aux bonnes postures.

	Principes	Ce que cela signifie	Exemple
5 Approche évolutive	Tenir compte de l'évolution de la technique	C'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.	Dans la grande distribution, il sera préconisé des transpalettes à plateau autorelevant qui seront coûteux mais extrêmement efficaces.
6 Approche rationnelle par la mise en place de mesures visant à éliminer ou à réduire le risque	Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins	C'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.	Dans le BTP, la peinture à solvant sera utilement remplacée par des peintures à l'eau (acrylique) bien moins nocives.
7 Approche globale	Planifier la prévention	L'employeur est tenu de déployer une politique de prévention, tenant compte des risques de l'entreprise, avec une programmation des actions prévues.	Obligation de mettre en place un DUERP et un PAPRI Pact (cf. DUERP) avec des objectifs de mises en œuvre, des acteurs identifiés responsables de l'action et de vérification des actions de prévention.
8 Approche rationnelle par la mise en place de mesures visant à éliminer ou à réduire le risque	Donner la priorité aux mesures de protection collective	C'est utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.	Dans le BTP encore, les garde-corps s'utilisent prioritairement aux harnais individuels.
9 Approche concrète	Donner les instructions appropriées aux travailleurs	Il s'agit de donner des instructions adaptées aux différentes situations de travail.	Il est nécessaire de s'assurer que les process d'utilisation d'outils soient mis à jour et fassent l'objet d'une formation, communication/informations auprès des utilisateurs

Si l'employeur est titulaire de l'obligation légale de préserver la santé et la sécurité de ses salariés (Art. L. 4121-1 du Code du travail), de nombreux acteurs détiennent un rôle essentiel : l'encadrement, le service de santé au travail, la Direction des Ressources Humaines, ou encore les représentants du personnel au CSE. Les salariés sont également tenus d'alerter en cas d'atteinte à leur santé et leur sécurité, ainsi qu'à de celles de leurs collègues et des usagers (Art. L. 4122-1 du Code du travail). Ils doivent pouvoir participer à la prévention des risques en disposant des moyens nécessaires tant individuels (respecter des consignes ou utiliser des équipements de protection collectif et/ou individuel) que collectifs (formations, information et communication sur le risque et les principes de prévention).

Alors que les risques professionnels ont tendance à être renvoyés à des responsabilités individuelles, ce sont l'organisation du travail et les moyens mis à disposition qui doivent être remis en question. La prévention des risques professionnels peut ainsi se réaliser à trois niveaux :

- La prévention primaire : éviter en amont l'apparition du risque (projet, choix des équipements et outils de travail...).
- La prévention secondaire : réduire les conséquences des risques en agissant sur la source du danger (substitution équipement, matériel...), sur l'opérateur (formation...) sur la situation (organisation du travail, protection collective et/ou individuelle...).
- La prévention tertiaire : prendre en charge les agents déjà exposés pour réduire les conséquences sur les opérateurs déjà exposés (prise en charge médico-sociale, reclassement...).



Point de vue



Les mesures de prévention primaire, plus couteuses, sont plus efficaces pour prévenir les risques professionnels. Elles seront proposées prioritairement par les représentants du personnel.

Les actions de prévention doivent prendre en compte plusieurs éléments dans l'entreprise : la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, mais aussi les relations sociales et l'influence des facteurs structurels et de climat social (notamment les risques liés au harcèlement moral).

L'employeur, tenu de mettre en place actions de prévention (Art. L. 4121-1 du Code du travail) et d'évaluer les risques (Art. L. 4121-3 du Code du travail) doit identifier et évaluer ces derniers dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Le DUERP doit être actualisé à *minima* annuellement, lors de toute décision de réorganisation des activités, d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou dès l'apparition de nouveaux risques professionnels (Art. R. 4121-2 du Code du travail), et doit également hiérarchiser les risques et préciser les moyens de prévention prévus pour chaque risque :

- Identifier les dangers, c'est mettre en évidence les propriétés intrinsèques d'un équipement, d'un agent chimique ou biologique généré par les activités ou utilisé dans les procédés de fabri-

cation, d'une organisation du travail (travail de nuit, horaires décalés...) et susceptibles de causer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale des salariés.

- Évaluer les risques, c'est se prononcer sur les conditions d'exposition des salariés à ces dangers et la gravité de ceux-ci.

Ces mesures de prévention doivent ensuite être formalisées, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, dans le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) pour garantir leur caractère opérationnel (Art. L. 4121-3-1 du Code du travail). Ce plan d'action doit :

- Fixer la liste détaillée des mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels devant être prises au cours de l'année à venir. Pour chaque mesure, il doit être indiqué les conditions d'exécution, l'estimation de son coût ainsi que des indicateurs de résultats.
- Identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.
- Comprendre un calendrier de mise en œuvre.



AddHOC
CONSEIL

Point de vue

La consultation Politique Sociale, Conditions de travail et emploi (cf. lettre P : PSCTE) doit être l'occasion pour le CSE d'avoir un avis critique sur la politique de prévention entreprise par l'employeur et donc sur le DUERP et le PAPRI Pact. Le CSE pourra se faire assister d'un Expert-Comptable dans la formulation de son avis.



IRPEX
EXPERT CSE

Point de vue

Les employeurs sont souvent sensibles à l'argument du coût de l'absentéisme. Il peut être direct (cotisations AT/MP par exemple) comme indirect (remplacement, formation, désorganisation). En général, 1 point d'absentéisme représente 1% de masse salariale en termes de coûts.



obligation de sécurité de l'employeur

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (Art. L. 4121-1 du Code du travail). Cet article du Code du travail, rédigé à l'impératif, constitue le socle de l'obligation de sécurité de l'employeur dont il doit assurer l'effectivité (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 février 2006, n° 05-41555).

L'employeur est ainsi tenu de mettre en place une organisation du travail adaptée en octroyant les moyens nécessaires, et ce pour tous les travailleurs (salariés en CDI ou CDD, intérimaires, stagiaires, etc.). Il s'assure notamment de la mise en œuvre des neuf principes de prévention (cf. Neuf principes de prévention).

Cela signifie également que le simple constat d'une atteinte à la santé ou à la sécurité dans le cadre de la relation de travail permet d'engager sa responsabilité (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 février 2002, nos 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221). L'exonération de responsabilité ne sera possible que si l'employeur démontre avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 25 novembre 2015, no 14-24.444).

A l'inverse, la responsabilité de l'employeur sera engagée s'il est démontré qu'il n'a pas pris les mesures qui auraient permis d'éviter la situation litigieuse (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 3 février 2021, n° 19-23548).

Par exemple, concernant une situation de harcèlement sexuel, le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur sera reconnu dans l'hypothèse où il serait établi que l'une des obligations suivantes n'aurait pas été respectée : évaluer le risque de harcèlement sexuel, mentionner le risque

dans le DUERP, informer les salariés sur la thématique et prendre les mesures pour mettre fin au harcèlement et sanctionner l'auteur des faits (Art. L. 1153-5 du Code du travail), désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel (Art. L. 1153-5-1 du Code du travail), mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions relatives au harcèlement sexuel (Art. L. 1321-2 du Code du travail), élaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel (Art. 3 ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail). Inversement, si l'employeur démontre avoir pris toutes ces mesures, alors il pourra être exonéré de responsabilité.

En pratique, en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il sera aisé pour le travailleur ou le CSE de démontrer que la Direction n'a pas rempli l'intégralité de ses obligations en matière de prévention du risque professionnel, et notamment qu'elle n'a pas respecté les neuf principes de prévention. Les élus du CSE permettront à la victime de documenter ce non-respect de l'obligation de l'employeur en fournissant des PV de réunions qui mentionnent l'existence d'un risque, le signalement de l'absence de DUERP, la récurrence de la situation, etc.

MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET FAUTE INEXCUSABLE

Le manquement à l'obligation de sécurité caractérise une faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel était soumis le travailleur et n'a pris aucune mesure préventive pour préserver les travailleurs (Cour de Cassation, 2ème Chambre Civile, 8 octobre 2020, n° 18-26.677).

La reconnaissance de la faute inexcusable permet à la victime d'obtenir une majoration de la rente ou du capital qui doit lui être allouée et de bénéficier d'une indemnisation complémentaire au titre des préjudices subis et non réparés.

A titre d'illustration, lorsque le salarié est confronté pendant plusieurs années à une surcharge de travail et à une pression psychologique permanente provoquées par la politique de réduction des coûts menée par la direction de l'entreprise, il peut faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable puisque l'employeur ne pouvait ignorer les données médicales afférentes au stress au travail et aurait dû évaluer les conséquences de ses objectifs de réduction de coûts en termes de facteurs de risques pour la santé de ses salariés (Cour de Cassation, 2ème Chambre Civile, 8 novembre 2012, n° 11-23.855).



Point de vue

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est automatique lorsque le travailleur concerné ou un représentant du personnel au CSE avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (Art. L. 4131-4 du Code du travail). Il est donc recommandé, dans une situation à risque, de voter une délibération en constatant par écrit le risque et en rappelant à l'employeur que sa responsabilité pourrait être engagée automatiquement s'il ne prenait pas de mesure pour y remédier (cf. Annexe 3 Modèle de délibération relative au bénéfice de



la faute inexcusable de droit). Il est également possible de saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation financière des préjudices subis (cf. Voies Judiciaires).

ACTION EN JUSTICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CSE EN PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PATHOGÈNE

Sur le fondement de l'obligation de sécurité, les représentants du personnel sont habilités à demander au juge d'interdire à l'employeur la mise en place de conditions de travail qui entraînent des risques.

Il est notamment possible de solliciter en justice la suspension ou l'annulation d'un projet de réorganisation dans l'hypothèse où le projet est susceptible de générer un risque grave d'atteinte à la santé physique ou mentale des travailleurs et si l'employeur ne met pas en œuvre les mesures permettant d'éviter ce risque (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 22 octobre 2015, n° 14-20.173).

Il est également envisageable de demander la suspension d'un système de benchmark puisque la mise en concurrence induite par ce dispositif est génératrice de stress, susceptible de compromettre gravement la santé des salariés (TGI Lyon, 1re ch., sect. 2, 4 sept. 2012, n° 11/05300).

P olitique sociale, conditions de travail et emploi (PSCTE)

Le CSE doit être consulté sur la politique sociale, conditions de travail et emploi (Art. L. 2312-19 du Code du travail – issu de la loi Rebsamen de 2015 et des ordonnances de 2017).

Cette consultation est annuelle à défaut d'accord, et peut être réduite par accord à une obligation de consultation triennale. Elle vient en complément de la consultation sur la situation économique de l'entreprise. Elle porte sur (Art. L. 2312-26 du Code du travail) :

- L'évolution de l'emploi ;
- Les qualifications ;
- Le programme pluriannuel de formation ;
- 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 ;
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et des conditions de travail.

L'employeur doit également présenter au CSE (Art. L. 2312-27 du Code du travail) :

- Un rapport annuel écrit dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions d'amélioration et de prévention correspondantes menées dans l'année ;
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, cette consultation porte aussi sur :

- Le bilan social de l'entreprise (Art. L. 2312-29 du Code du travail) ;
- Les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de la validation des acquis et de l'expérience ;
- Des possibilités de congés accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus (Art. L. 2312-28 du Code du travail).

Cette consultation permet d'évaluer la politique sociale de l'entreprise au regard de ses caractéristiques, appréhender son évolution et proposer de nouvelles mesures en faveur des salariés en tenant compte de la situation économique et sociale de l'entreprise. Elle est conduite au niveau du CSE central et au niveau des CSE d'établissements lorsqu'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (Art. L. 2312-22 du Code du travail).

**Point de vue**

Pour que l'analyse des indicateurs de santé soit pertinente, il est nécessaire d'engager une réflexion sur la maille retenue. Une maille trop importante ne permettrait pas d'identifier les risques propres à un métier ou encore à un secteur.

**Point de vue**

Il est primordial de conserver un rythme de consultation annuelle et notamment concernant la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Attention de ne pas prévoir de dispositions inférieures au Code du travail par la signature d'un accord collectif défavorable aux salariés et à leurs représentants.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE peut bénéficier de l'appui d'un Expert-comptable pour l'analyse des éléments transmis par l'employeur (Art. L. 2315-91 du Code du Travail – financement 100 % employeur).

**Point de vue**

Les représentants du personnel pourront émettre un avis en précisant, point par point, et non pas globalement, leur position sur la politique sociale de l'entreprise et de souligner les difficultés liées à l'effectif, à la durée du travail, etc.

Qualité de vie et des conditions de travail

La notion de qualité de vie au travail (QVT) renvoie à la perception et au sentiment qu'ont les salariés de leur bien-être au travail, pouvant découler de la culture de l'entreprise, de l'ambiance de travail (relations interpersonnelles), de l'intérêt et de l'implication au travail, de la reconnaissance, soit des conditions de travail et des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail au sens large. Elle est un des éléments constitutifs de la responsabilité sociale d'entreprise (La responsabilité sociale des entreprises, dite RSE, est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes).

Le 19 juin 2013, un accord national interprofessionnel «Qualité de vie au travail» a été signé dans l'objectif de déterminer une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. La démarche QVT rassemble l'ensemble des actions pour améliorer les conditions d'exercice du travail, celles-ci permettant d'accroître la performance et la compétitivité de l'entreprise tout en favorisant l'engagement des différents acteurs de l'entreprise.

L'accord doit permettre :

- De favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous;
- D'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la compétitivité de l'entreprise, par les employeurs, les travailleurs et les représentants du personnel;

- De faire de la qualité de vie au travail l'objet d'un dialogue social organisé et structurant;
- De fournir aux employeurs et aux salariés et à leurs représentants un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle;
- De permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique de l'entreprise.

Certains éléments descriptifs de la QVT peuvent être détaillés dans l'accord, tels que :

- La qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise;
- La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise;
- La qualité des relations de travail;
- La qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif;
- La qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail;
- La qualité du contenu du travail;
- La qualité de l'environnement physique;
- La possibilité de réalisation et de développement personnel;

- La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- Le respect de l'égalité professionnelle.

La QVT découle alors de la jonction de ces différents éléments et de la perception qu'en ont les salariés.

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) s'inscrit dans la continuité de l'accord et définit trois types d'enjeux :

- Les enjeux du marché, tels que les exigences des clients, la concurrence marchande et l'évolution des technologies. Ces enjeux poussent l'entreprise à innover tant en termes de produits ou prestations, des processus de production et des organisations, que des métiers et des parcours, faisant le lien avec les questions de la mobilité professionnelle, de la formation des salariés, ou encore de l'adaptation des postes de travail.
- Les enjeux sociétaux, tels que l'accroissement du temps de trajet domicile-travail, les maladies chroniques, ou le vieillissement des salariés par exemple. Ces situations incitent à repenser la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, le télétravail, ou encore le droit à la déconnexion.
- Les enjeux santé, liés d'une part à l'organisation du travail en elle-même (charge de travail, intensité et rythme du travail, relation client, etc.) et d'autre part aux ressources organisationnelles accordées (autonomie, qualité du management, sens au travail, etc.).

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail du 9 décembre 2020, entériné par la loi du 2 août 2021 pour « renforcer la prévention en santé au travail », la qualité de vie au travail est renommée QVCT, soit « qualité de vie et des conditions de travail ». Cela implique également :

- Une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail ;
- Le changement des services de santé au travail (SST) en services de prévention et de santé au travail (SPST). Ses missions sont étendues à l'évaluation et la prévention des risques professionnels, aux actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, aux campagnes de vaccination et de dépistage, aux conseils en matière de conditions de télétravail, etc. ;
- L'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du CSE, afin qu'elle ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur ;



Point de vue



Ne pas oublier que même si les représentants du personnel sont aujourd'hui associés à l'évaluation des risques professionnels, il s'agit d'une obligation patronale qui n'engage que sa responsabilité.

- Un suivi de la santé des travailleurs pouvant être effectué par un médecin généraliste qui travaille en collaboration avec le médecin du travail;
- Une visite de mi-carrière à l'âge de 45 ans à défaut d'accord de branche ou en même temps qu'une autre visite médicale organisée dans les 2 ans précédant le 45ème anniversaire du salarié;
- La mise en place d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle par les services de prévention et de santé au travail (SPST);
- La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, est ouverte aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail;
- Les membres du CSE bénéficient de 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail et, en cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de 3 jours supplémentaires de formation, dont le financement est pris en charge par l'employeur.

La démarche QVCT doit être centrée sur l'analyse des situations de travail réelles et autour de réflexions partagées sur l'organisation du travail. Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager, au moins une fois tous les quatre ans (Art. L. 2242-1 du Code du travail) :

- Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le

temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise;

- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Les négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail portent sur (Art. L. 2242-17 du Code du travail issu de la loi du 31 mars 2022) :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi);
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap);

- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.



Point de vue

La QVT ne peut se confondre avec une démarche de prévention des RPS :

- Concernant la prévention des RPS, l'employeur a une obligation d'évaluation des risques et de maîtrise de ceux-ci. Ceci passe nécessairement par une analyse fine du travail et de ses conditions d'exécution.
- Concernant la QVT, l'employeur a simplement une obligation de négocier en vue de définir un cadre permettant l'amélioration des conditions de travail. Il n'est par exemple pas tenu d'identifier les risques professionnels caractérisant son organisation ni même tout simplement de parler du contenu du travail.



Risques professionnels

Le risque professionnel est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de l'exercice de son métier, de subir des effets nuisibles pour sa santé physique et mentale.

Les risques professionnels recouvrent un vaste champ. La loi identifie comme facteurs de risques professionnels les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, et certains rythmes de travail (Art. L. 4161-1 du Code du travail). Cependant, ces facteurs peuvent être d'origines diverses et classées selon différentes thématiques dont la liste ci-après est non exhaustive :

- Ambiances physiques : par exemple, niveau sonore, niveau d'éclairage, qualité de l'air et températures du lieu de travail et des lieux d'intervention (pour les interventions extérieures), risques électriques, d'incendie, d'explosion, etc.
- Mécaniques : par exemple, des heurts dûs à l'utilisation des machines, écrasement, chutes de hauteur ou de plain-pied, accident de voiture, coupures dues aux outils de travail, vibrations, contraintes posturales ou gestes répétitifs contraignants pouvant engendrer des troubles musculosquelettiques, contraintes visuelles liées au travail sur écran, etc.
- Chimiques et biologiques : par exemple, exposition, contact ou ingestion de substances chimiques (amiante, plomb...), d'agents infectieux, bactériens, viraux, de produits cancérigènes, toxiques, corrosifs, irritants, etc.
- Radiologiques : par exemple, rayonnements électromagnétiques, radiations

ionisantes, optiques, rayonnements laser, radiations, etc.

- Psychologiques : par exemple, agression physique ou verbale ou harcèlement moral ou sexuel de la part de collègues, responsables hiérarchiques, clients, patients, résidents, etc., stress, burn-out, addictions, tout ce qui s'apparente aux risques psychosociaux (cf. ci-après).
- L'organisation du travail : par exemple, planning, horaires de travail atypiques ou de nuit, coupures, cycles de travail, affectation, rotation, supervision, consignes, mode de management, etc.

Ainsi, ces risques peuvent être d'origine techniques, mais aussi organisationnels, et peuvent également être liés aux caractéristiques de la population (expérience, âge, état de santé, niveau de compétences, formation...).

Il est important de différencier les notions de danger, de risque et de facteurs de risques. Le risque est la conséquence d'une exposition au danger, et les facteurs de risques sont des éléments qui peuvent augmenter ou diminuer la probabilité de survenance d'un accident ou la gravité d'un événement.

CONSÉQUENCES

Les risques professionnels peuvent engendrer des dommages corporels, des maladies professionnelles, des troubles musculosquelettiques (TMS) ou encore des risques psychosociaux. Les effets peuvent se manifester immédiatement (par exemple, la perte d'utilisation d'un membre) ou à long terme (par exemple, un cancer dû à des expositions).

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux regroupent également à eux seuls une très grande variété de situations. Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Rapport Gollac) les définit comme « *les 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* ». Six facteurs sont identifiés :

- L'intensité et la complexité du travail ;
- Les exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...);
- L'autonomie ;
- Les rapports sociaux au travail (collègues, hiérarchie, extérieur de l'entreprise, violence interne...);
- Les conflits de valeurs et la qualité empêchée ;
- L'insécurité de la situation de travail.

de s'assurer d'une charge de travail acceptable et en conséquence de déculpabiliser le travailleur qui estime avoir de son plein gré trop travaillé.

LES DÉTERMINANTS DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les moyens pour réduire voire supprimer les risques se trouvent dans les déterminants organisationnels, et non dans ses effets. Ces déterminants peuvent trouver leur origine dans :

- Les caractéristiques des ressources humaines recrutées et mises à disposition ;
- La définition des tâches et des consignes ;
- Le matériel et les outils à disposition ;
- Les relations de travail (hiérarchiques, collègues, clients, patients...);
- Les délais et les objectifs qualité ;
- Etc.

R



Point de vue

Hujé avocats accompagne les salariés (notamment cadres) en situation de souffrance au travail qui souhaitent voir reconnaître la responsabilité de leur employeur suite à une charge de travail intensive, voire excessive. La première étape est de rappeler que c'est à l'employeur



HUJÉ
AVOCATS

Comme indiqué dans *Neuf principes de prévention*, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité, dont l'un des aspects est la prévention des risques professionnels (Art. L. 4121-1 du Code du travail). Ces risques doivent être identifiés, évalués, et des mesures de prévention doivent être mises en œuvre sur le fondement de 9 principes généraux de prévention (Art. L. 4121-2 du Code du travail).

Prévenir les risques professionnels vise à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques.

Le CSE dispose de moyens pour procéder à leur analyse ; il s'agit principalement des enquêtes, des inspections (Art. L. 2312-13 du Code du travail), de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (Art. L. 2312-26 à L2312-35 du Code du travail) et du recours à l'Expert habilité (Art. L. 2315-94 du Code du travail).



Point de vue

L'INRS fournit sur son site des analyses sectorielles des risques professionnels récurrents. Ce travail peut servir de base de travail intéressant qu'il conviendra de compléter avec des analyses des situations de travail.



S SCT et autres commissions

Comme conséquence du regroupement de toutes les instances de représentation du personnel au sein du CSE, le CHSCT a disparu (Ordonnance du 22 septembre 2017). Le CSE se trouvant maintenant chargé de toutes les attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le législateur l'a doté, dans certaines conditions, d'une commission spécifique pour l'assister sur ces questions : la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Attention : la SSCT ne remplace pas, et ne remplacera jamais l'ancien CHSCT. Alors en quoi consiste donc cette commission ?

MISE EN PLACE

La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dans trois cas : (i) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ; (ii) dans tous les établissements comprenant des installations dangereuses (telles que définies à l'article L. 4521-1 du Code du travail) et (iii) sur décision de l'inspecteur du travail dans les entreprises entre 50 et 299 salariés.

Une CSSCT peut être mise en place par accord collectif ou, à défaut d'accord, sur décision unilatérale de l'employeur dans une entreprise entre 50 et 299 salariés.

COMPOSITION

La CSSCT est a minima (c'est-à-dire en l'absence d'accord plus favorable), composé d'une délégation de trois salariés, dont un représentant du 2ème ou 3ème collège, désigné par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, et de l'employeur ou de son représentant (Art. L. 2315-39 du Code du travail). L'employeur peut se faire assister d'autant de collaborateur qu'il le souhaite, tant que le nombre total des représentants de la direction ne

dépasse pas celui des représentants du personnel.

Le responsable interne du service de sécurité, tout comme le médecin du travail, l'inspecteur du travail ainsi que l'agent préventeur de l'organisme de sécurité sociale (CARSAT/CRAMIF ou MSA) y sont invités et y participent avec voix consultative (Art. L. 2314-3 du Code du travail).

ATTRIBUTIONS

Les attributions de la CSSCT ne sont pas définies par la loi et sont celles que le CSE lui délègue (Art. L. 2315-38 du Code du travail).

C'est donc l'accord initial de mise en place du CSE, ou bien un accord postérieur entre l'employeur et le CSE, ou encore le règlement intérieur du CSE (dont la CSSCT n'est qu'une émanation) qui détermine quelles missions sont confiées à la CSSCT.



Le conseil d'un Inspecteur du travail

Il est sage de préciser dans l'accord ou le règlement intérieur la délégation de certaines missions à la CSSCT ne prive pas les autres membres du CSE de l'exercice propre de ces mêmes prérogatives. A défaut, un accord déléguant totalement ses prérogatives d'enquête à la SSCT empêcherait les autres membres de les exercer. Le jeu de la concurrence syndicale peut en outre conduire à écarter de la SSCT des membres

élus d'une obédience syndicale minoritaire et à les priver d'une grande partie de leur capacité d'action en matière de SSCT, ce qui est injuste et inefficace.

A noter ! Deux prérogatives ne peuvent en aucun cas être déléguées à la CSSCT : la consultation et le recours à l'expertise. Cela signifie que l'employeur ne peut considérer avoir rempli son obligation de consultation des représentants du personnel en ayant seulement recueilli l'avis de la CSSCT. Dès lors que l'événement ou la proposition, sur laquelle la CSSCT a travaillé, relève des cas de consultation obligatoire du CSE, l'employeur doit recueillir l'avis motivé de ce dernier, même si cela peut impliquer un nouvel examen de la question. Le travail de la CSSCT est un travail préparatoire permettant d'éclairer le CSE et de rendre ses débats plus efficaces.

De même, un employeur ne peut empêcher, sous peine de commettre le délit d'entrave, un CSE de recourir à un expert, sous prétexte que la CSSCT s'est déclarée favorable à un projet, puisque la décision de recourir ou non à un expert est un pouvoir propre du CSE lui-même, pouvoir qui ne peut être délégué à la CSSCT.

Le CSE exerce également des missions dans le domaine environnemental. Il peut confier à la CSSCT ses prérogatives en la matière, puisque les risques en santé au travail sont souvent liés, dans certains secteurs d'activité, aux risques environnementaux (Loi climat du 22 août 2022).



Point de vue



Les droits d'alerte sont des prérogatives propres à chaque membre du CSE, même minoritaire. Il convient en conséquence de ne pas déléguer cette prérogative à la CSSCT seule.



Point de vue



La délégation au CSSCT ne devrait pas conduire à déclarer l'incompétence du CSE. Nous recommandons de prévoir dans les accords ou règlements intérieurs que le CSE puisse à tout moment et sans motif se resaisir d'une prérogative déléguée à sa commission.

FONCTIONNEMENT

Là encore, quasiment toutes les modalités sont renvoyées à la négociation collective, à l'exception du temps passé en réunion (et du droit à la formation spécifique de ses membres, cf. Formation des élus).

RÉUNIONS

La loi ne prévoit pas même une périodicité minimale des réunions, à la différence du CSE lui-même, obligé de consacrer (en

tout ou partie) quatre réunions par an aux questions de SSCT.

A défaut d'accord, le temps passé en réunions de commission SSCT n'est pas déduit du crédit d'heures et ce dans une limite de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1.000 salariés, et de 60 heures pour les entreprises de plus de 1.000 salariés (Art. R. 2315-7 du Code du travail).

MOYENS MATÉRIELS

Le code du travail lui-même ne fait bénéficier la CSSCT d'aucun moyen spécifique, ses membres devant utiliser les moyens (local, budget, etc.) mis à disposition du CSE. Un accord peut bien entendu prévoir d'accorder des moyens supplémentaires pour les membres de la CSSCT (documentation spécifique, moyens de communication, ordinateur, téléphone, etc.).



Point de vue

Les commissions SSCT sont des instances obligatoires dans les entreprises de plus de 300 salariés. Il est possible de prévoir leur mise en place par accord dans les entreprises de moins de 300 salariés. Nous vous le conseillons notamment dans une optique d'amélioration continue des conditions de travail. L'employeur peut y être sensibilisé par l'argument de sa responsabilité en termes de préservation de la santé et de la sécurité des salariés.



AUTRES COMMISSIONS

Certaines autres commissions du CSE peuvent avoir un lien avec la prévention des risques professionnels, et il est intéressant de coordonner leurs travaux. Deux d'entre elles sont plus particulièrement concernées par les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

1/ Commission de la formation

Obligatoire (à défaut d'accord contraire) dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de formation. Elle étudie, par ailleurs, les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés (Art. L. 2315-49 du Code du travail).

2/ Commission de l'égalité professionnelle

Obligatoire également (à défaut d'accord contraire) dans les entreprises d'au moins 300 salariés, cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

Point de vigilance : à la différence de la SSCT, ces deux commissions ne sont obligatoires qu'en l'absence d'accord sur les commissions du CSE. Cela signifie que ces commissions sont en fait obligatoires dans deux cas : (i) s'il n'y a aucun accord sur les commissions du CSE ; (ii) s'il y a un accord et que l'accord prévoit leur mise en place.

Autrement dit, si un accord existe sur les commissions du CSE, et que cet accord a omis, volontairement ou non, ces commissions, l'employeur pourra refuser de les mettre en place.

Télétravail, **flex-office** **et nouvelles** **organisations** **du travail**

De nouvelles organisations de travail voient le jour avec l'émergence du télétravail, du *flex-office*, ou encore du *co-working*. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ainsi que la récente crise sanitaire (COVID-19) ont profondément modifié les conditions de réalisation de l'activité professionnelle.

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (Art. L. 1222-9 du Code du travail). Il peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur à laquelle le CSE doit rendre un avis. L'accord collectif ou la charte doivent préciser les éléments suivants (Art. L. 1222-9 du Code du travail) : (i) les conditions de passage en télétravail (techniques, organisationnelles, type d'activités ou de tâches, process de communication, etc.); (ii) les modalités

d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail; (iii) les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail; (iv) la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail; (v) les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail et (vi) les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur se doit (i) d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions; (ii) de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature et (iii) d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (Art. L. 1222-10 du Code du travail).

Le télétravail dispose d'avantages mais également de contraintes, par exemple :

Avantages du télétravail	Inconvénients du télétravail
Meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	Conflits possibles entre vie professionnelle et vie privée. Si les parties intéressées (salarié et famille) n'y sont pas préparées, l'équilibre travail-famille peut être fragile et générer des conflits. Il peut être difficile de faire comprendre aux membres de la famille que l'on travaille à la maison comme on le ferait au bureau. Interruptions des activités et perturbations de la concentration. Absence d'espaces de travail dédié.

Avantages du télétravail	Inconvénients du télétravail
Diminution du risque routier et de la fatigue/du stress associés aux trajets domicile-lieu d'exercice de l'activité	Sentiment d'isolement social
Possibilités de trouver ou de conserver un emploi en dehors de sa région sans que la distance soit un obstacle	Diminution de l'information et de la communication formelle et informelle (les communications peuvent être plus impersonnelles et moins riches)
Possibilité de travailler malgré une mobilité réduite en raison d'une maladie ou d'un handicap	Difficultés de mise en œuvre de l'apprentissage et de la montée en compétences
Flexibilité des horaires, le télétravailleur a plus de latitude décisionnelle pour gérer son temps de travail en fonction des conditions dans lesquelles il se trouve	Exigences et contraintes plus grandes sur le plan de l'«auto motivation», de la gestion du temps et dans la charge de travail, élargissement des amplitudes horaires de travail
Augmentation de l'autonomie au travail (prises de décisions, initiatives, choix dans la façon de procéder, organisation de l'environnement de travail)	Augmentation du stress si le salarié est confronté seul à des problèmes ou questionnements sans recours possible



Point de vue



Le télétravail diminue les interactions informelles entre collègues ce qui complique l'activité de représentants du personnel.

Pour que le télétravail soit réalisé dans de bonnes conditions, il est nécessaire que les salariés disposent d'outils de communication adaptés et que le poste de travail à domicile soit équipé et adapté à l'activité afin qu'il ne soit pas source d'inconfort, de fatigue psychologique et visuelle, et d'apparition de troubles musculosquelettiques (TMS).

LE CO-WORKING

Le *co-working* correspond à une location d'espaces partagés de travail entre différents travailleurs. Il permet de favoriser la création d'un réseau et de rompre l'isolement, notamment pour les travailleurs indépendants, consultants, nomades travaillant seuls chez eux.

LE « REMOTE »

Certains salariés effectuent l'entièreté de leur temps de travail en dehors des locaux de leur entreprise. L'organisation de travail en *remote* peut ne concerner que certains salariés, le reste des effectifs travaillant dans les bureaux, mais elle peut également être la norme d'organisation de l'entreprise, qui peut de fait ne pas disposer de locaux pour accueillir les salariés.

De même que pour le télétravail, le *remote* permet d'éliminer le temps de trajet dans les transports et permet une autonomie dans la gestion du temps du salarié. Si cette organisation peut permettre une meilleure conciliation vie personnelle-vie professionnelle, la frontière entre celles-ci peut également s'estomper.

LE FLEX-OFFICE

Le *flex-office* repose sur un principe de non-attribution de bureaux fixes aux salariés en adaptant le nombre de postes de travail au temps réel d'occupation de ces derniers par le personnel. En d'autres termes, le *flex-office* est un principe d'organisation du travail qui fait référence à un système de bureaux nomades et peut influencer la conception des espaces et environnements de travail. Le *flex-office* s'appuie généralement sur le principe organisationnel de salariés en télétravail.



Point de vue



Bien que le *flex-office* s'appuie généralement sur le télétravail, cette organisation ne saurait rendre obligatoire la pratique du télétravail. Rappelons-le, le télétravail doit respecter le principe du volontariat.

Si cette organisation de travail permet des économies conséquentes sur le plan financier, les effets sur le plan individuel sont quant à eux contrastés. Le *flex-office* doit être adapté aux besoins liés à chaque activité (besoin de proximité et de communication instantanée avec des pairs, de confidentialité, de se réunir, de stockage, etc.) et peut ainsi être organisé différemment selon les services ou pôles de l'entreprise. Si cette organisation des locaux peut être adaptée à des commerciaux régulièrement en déplacement, elle peut être particulièrement contraignante pour des fonctions supports, particulièrement celles nécessitant une certaine confidentialité (par exemple, le service des ressources humaines ou la comptabilité).

Le *flex-office* peut engendrer de nouvelles activités chronophages (recherche d'un poste de travail disponible ou d'un collègue dans le bâtiment, installation et rangement du matériel dans un casier, puisque les salariés n'ont plus de bureaux attribués, etc.), la dépersonnalisation des espaces de travail pouvant réduire le sentiment d'appartenance et d'attachement à l'entreprise, et déliter les collectifs. Pour qu'il ne dégrade pas les conditions de travail, il importe de mesurer au plus près des salariés des besoins réels de leur activité.

Le passage en *flex-office* constitue un projet important qui nécessitera la consultation du CSE et donnera le droit au recours à un Expert habilité.



Point de vue



Le passage en flex-office s'accompagne généralement d'une rationalisation des espaces de bureaux. Il convient de réallouer les économies dégagées vers l'amélioration des conditions de travail (ergonomie et qualité du mobilier par exemple). La dimension financière d'un projet de réorganisation doit être systématiquement présentée aux élus dans le cadre de la procédure d'information / consultation.

Urgence face à l'épuisement professionnel et aux durées du travail excessives

Beaucoup de cadres estiment qu'il est parfaitement normal de travailler beaucoup d'heures (de ne pas être à 35 heures hebdomadaires). De telles pratiques, dans l'excès, emportent une mise en péril de la santé des travailleurs qui souffrent ensuite d'épuisement professionnel, également appelé burn-out.

Heureusement, les Tribunaux condamnent les employeurs qui n'ont pas pris de mesure pour s'assurer que la charge de travail des cadres en forfaits jours ne soit pas excessive, et n'entraîne pas une durée du travail déraisonnable (Cour de Cassation, Chambre sociale, 5 octobre 2017, n° 16-23106 et 8 novembre 2017, n° 15-22758). En effet, même pour les cadres, l'employeur est tenu d'assurer le droit à la santé et au repos, qui est une exigence constitutionnelle (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 7 mars 2018, n° 17-11357 et 17 janvier 2018, n° 16-15124). A défaut, cela constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 2 mars 2022 n° 20-16.683).

Lorsque les élus du CSE constatent des surcharges de travail, des dépassements des durées maximales de travail, le non-respect des règles relatives du travail, ils sont bien fondés à recourir à une expertise risque grave (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 11 mars 2020, n° 18-25.358).

Le travailleur concerné par une durée du travail déraisonnable pourra également agir en justice pour faire reconnaître le manquement de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 mai 2013 n° 12-12862).



Point de vue

Pour les cadres concernés, Hujé avocats a mis en place une méthodologie de contestation de la convention de forfait jour. Il convient de préciser l'emploi du salarié concerné, avec la liste de ses missions et tâches pour démontrer une charge du travail structurellement excessive. Puis, d'établir la durée du travail réalisée sur la base d'un décompte d'heures élaboré par le cabinet, dont la pertinence juridique a été reconnu par la Cour de cassation. L'objectif est de démontrer que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en imposant une charge de travail excessive qui a entraîné une durée du travail déraisonnable. L'enjeu financier est très important puisque cela permet d'obtenir le paiement des heures réalisées au-delà de 35 heures hebdomadaires sur une période de trois ans.

A titre d'illustration, un cadre qui perçoit 2.500 € par mois (soit un taux horaire de 16,48€) peut obtenir, s'il réalise 50 heures par semaine, le paiement de 15 heures supplémentaires par semaine, dont 8 sont majorées à 25 % et 7 seront majorées à 50 %. Sur une base de 47 semaines travaillées sur l'année, cela représente un total de 47.653,44 € :

	Heures supplémentaires majorées à 25 %	Heures supplémentaires majorées à 50 %
N-3	376 heures au taux de 20,60 € soit un total de 7.745,60 €	323 heures au taux de 24,72 € soit un total de 8.132,88 €
N-2	7.745 €	8.132,88 €
N-1	7.745 €	8.132,88 €
Total de 47.653,44 €	23.236,80 €	24.398,64 €

S'ajoutent au paiement des heures supplémentaires, les congés payés correspondants aux rappels de salaires, une indemnisation au titre de la contrepartie obligatoire en repos, des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour manquement à l'obligation de sécurité... La complexité de la contestation du forfait jour ne doit donc pas freiner les actions, il en va de la préservation de la santé des travailleurs.



Point de vue



Bien que le salarié en forfait-jours ne soit soumis ni aux règles relatives aux heures supplémentaires, ni aux durées maximales journalière et hebdomadaire de travail, il bénéficie en revanche de repos obligatoires (11 heures consécutives quotidiennes et 35 heures consécutives hebdomadaires). Ainsi, si la charge de travail ne permet régulièrement plus de disposer de ces temps de récupération, cela pourra être constitutif d'un manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité.

Voies *judiciaires*

En matière de santé, sécurité et de conditions de travail, il arrive que le CSE et le salarié n'aient d'autres choix que de saisir la justice en vue d'obtenir le respect de leurs droits ainsi que la réparation de leur préjudice.

LES ACTIONS DU CSE : LA VOIE COLLECTIVE

Pour rappel, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures visant à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important des conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, etc. (Art. L. 2312-8 du Code du travail). Le CSE dispose, à cette fin, d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur (Art. L. 2312-15 du Code du travail).

Outre son information et sa consultation, dans un certain nombre d'hypothèses en matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE est en droit de faire appel à un expert le quel sera, en tout ou partie, rémunéré par l'employeur (Art. L. 2315-94 du Code du travail).

Dans le cadre des procédures d'information-consultation et des expertises en matière de santé et de sécurité, si le CSE s'estime insuffisamment informé, ce dernier pourra saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, afin qu'il ordonne, le cas échéant sous astreinte financière, la communication par l'employeur des éléments manquants, et solliciter la prolongation de son délai pour rendre un avis (Art. L. 2312-15 du Code du travail). L'expert peut, quant à lui, saisir le juge des référés pour obtenir,

le cas échéant sous astreinte, la communication des informations manquantes.

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations d'information-consultation du CSE, celui-ci peut également saisir le juge des référés, c'est-à-dire le juge de l'urgence, pour qu'il mette un terme à cette situation et ordonne, le cas échéant, la suspension de la mesure décidée par l'employeur (Art. 834 du Code de procédure civile). Précisons, à ce titre, que le CSE doit agir à un moment où le manquement de l'employeur peut être corrigée, la Haute juridiction ayant précisé « *que l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre* » (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 8 novembre 2017, n° 16-15.584 ; voir également en ce sens Cour de Cassation, Chambre Sociale, 6 mars 2012, n° 10-30.815).

Si l'employeur méconnaît les prérogatives du CSE, ce dernier pourra agir en justice pour solliciter des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Il est également possible de faire condamner l'employeur, sur le plan pénal, pour délit d'entrave (Art. L. 2317-1 du Code du travail).

L'incrimination d'entrave a pour objet d'assurer l'effectivité des dispositions légales et réglementaires relatives aux institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. Elle permet d'apporter une réponse pénale aux fréquents agissements des employeurs qui, refusant tout contre-pouvoir dans leurs entreprises, portent atteinte à la constitution, à la libre désignation ou

au fonctionnement régulier d'une instance représentative du personnel.

A titre d'illustration constitue une entrave: l'intervention de l'employeur en vue de dissuader les électeurs de voter ; la fixation unilatérale de l'ordre du jour d'une instance par l'employeur ; le refus de convoquer le comité suite à une demande de réunion extraordinaire régulièrement motivée ; l'obstacle à la libre circulation des représentants du personnel ; le retrait par l'employeur, de sa propre autorité, d'affichages syndicaux ; les actions visant à isoler un représentant du personnel ; le refus de réintégrer un élu après un refus d'autorisation de licenciement de l'inspection du travail.

Au-delà du respect de la procédure d'information-consultation :

- Si un projet de l'employeur est en lui-même de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés, le CSE peut également solliciter la suspension du projet auprès du juge et l'interdiction de son déploiement dans l'attente que l'employeur mette en œuvre les mesures nécessaires. A titre d'exemple, le juge judiciaire peut suspendre la mise en œuvre d'un PSE, même validé par l'administration, lorsque celui-ci constate que le plan de restructuration est susceptible d'engendrer un risque grave et actuel pour la santé ou la sécurité des travailleurs (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 novembre 2019, n°18-13887).
- Si une situation existante au sein de l'entreprise est génératrice de risques en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés, indépendamment de tout projet ponctuel de l'employeur, le CSE peut saisir le

juge des référés afin qu'il ordonne à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L. 4121-1 du Code du travail).

Enfin, le CSE peut en cas de situation préoccupante (alternativement ou cumulativement) :

- Saisir l'Inspection du travail ;
- Exercer un droit d'alerte pour danger grave et imminent (Art. L. 2312-60 du Code du travail) ;
- Recourir à une expertise pour risque grave (Art. L. 2315-94, 1° du Code du travail).



Point de vue

Depuis que les consultations sont encadrées dans des délais préfix, il convient d'agir en amont des procédures pour ne pas être pris par le temps et éviter d'engager un contentieux en dehors du calendrier légal. Cela concerne notamment l'accès à l'information du CSE ou de l'expert mandaté par celui-ci. Dans le cas du recours à un expert, nous conseillons dès la désignation du cabinet de mandater un élu du CSE pour agir en justice et de désigner un avocat en prévision de toute contestation éventuelle de l'employeur. Cela permettra d'être plus efficace dans la procédure contentieuse.

LES ACTIONS DU SALARIÉ : LA VOIE INDIVIDUELLE

1/ La voie prud'homale : le préjudice lié à la rupture du contrat de travail

Lorsqu'un licenciement pour inaptitude (d'origine professionnelle ou non) résulte d'un manquement préalable de l'employeur à ses obligations, notamment en matière de santé et de sécurité, alors l'appréciation de la demande de dommages et intérêts liée à la rupture du contrat de travail du salarié relève de la compétence de la juridiction prud'homale.

A titre d'exemple, un salarié est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement après avoir eu le pied écrasé par la chute d'un objet, faute pour l'employeur de lui avoir fourni des chaussures de sécurité. Dans cette hypothèse, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue de faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, et obtenir des dommages et intérêts, en démontrant que son licenciement a pour origine le manquement de son employeur, en l'occurrence l'absence de fourniture d'un équipement de sécurité.

Il faut également rappeler qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le salarié, si ce manquement est suffisamment grave, peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail, laquelle produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié, à condition qu'il n'ait pas été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peut également solliciter devant le Conseil de prud'hommes, indépendamment de toute rupture du contrat de travail, une indemnisation de son employeur au titre d'un manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. Un salarié victime de

harcèlement moral peut, par exemple, solliciter des dommages et intérêts au titre du manquement de son employeur à la mise en œuvre de mesures visant à prévenir de tels agissements.

En revanche, si la demande d'indemnisation au titre d'un tel manquement est liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, celle-ci relève de la juridiction du Pôle social du tribunal judiciaire, et non du Conseil de prud'hommes.

2/ La voie du Pôle social du tribunal judiciaire : le préjudice lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle

Les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles sont couverts forfaitairement par la Sécurité sociale. Cette couverture forfaitaire permet : (i) la prise en charge des soins ; (ii) l'indemnisation partielle de la perte de salaire pendant l'arrêt de travail et (iii) le versement d'une rente en cas d'incapacité permanente qui indemnise le préjudice lié à la perte de capacité de gain professionnel.

Cette couverture forfaitaire exclut un recours en dommages et intérêts de la victime contre l'employeur, sauf faute inexcusable commise par ce dernier (Art. L. 451-1 du Code de la sécurité sociale).

Si le salarié entend se faire indemniser d'un préjudice né d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, non lié à la rupture du contrat de travail, la demande de dommages et intérêts relève de la compétence du Pôle social du tribunal judiciaire (anciennement tribunal des affaires de la sécurité sociale).

Le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur peut, en effet, caractériser une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'intérêt de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est double : (i) il permet à la victime d'obtenir une majoration de la rente ou du capital qui doit lui être alloué et (ii) il lui permet d'obtenir une indemnisation complémentaire au titre des préjudices subis et non réparés par la majoration.

La reconnaissance de la faute inexcusable, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, suppose la réunion des éléments suivants :

- l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié (il faut démontrer que l'employeur avait conscience du danger auquel était exposé le salarié. À défaut, sa responsabilité pour faute inexcusable sera tout de même engagée dès lors que, du fait de son obligation de connaître les règles de sécurité en tant que professionnel normalement averti, il aurait dû en avoir conscience. Cette condition s'apprécie au regard d'un faisceau d'indices : formation, expérience professionnelle, réglementation des habitudes de la profession, évidence du danger, accidents antérieurs, etc.) ;

- l'absence de mise en place des mesures de protection nécessaires (Il faut ici comprendre que malgré la conscience qu'il avait ou aurait dû avoir du danger qu'il faisait courir au salarié, l'employeur n'a pas été suffisamment diligent dans l'adoption de mesures préventives. Il s'agit donc d'étudier son comportement face au danger et notamment de rechercher s'il était tenu de prendre certaines mesures au regard de la loi).

Si le Tribunal reconnaît la faute inexcusable de l'employeur, il désignera en principe un médecin expert. Ce dernier recevra le sa-

larié et procédera à son examen médical. Cet expert rendra, ensuite, un rapport qui permettra au Tribunal d'évaluer financièrement les préjudices du salarié (souffrances morales et physiques endurées, préjudice sexuel, incidence professionnelle, préjudice d'agrément, déficit fonctionnel temporaire/permanent, préjudice esthétique, etc.).

A noter ! le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur 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 (Art. L. 4131-4 du Code du travail).

Ainsi, le bénéfice de la faute inexcusable a été reconnu de droit au salarié qui avait informé son employeur du risque découlant de l'absence de main courante dans un escalier, et avait ensuite été victime d'un accident du travail provoqué par le caractère glissant des marches de l'escalier toujours dépourvu de main courante (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 17 juill. 1998, n° 96-20.988).



Point de vue

il est donc primordial pour le CSE de dénoncer les situations qu'il considère comme susceptibles de caractériser un risque. D'une part, l'employeur pourra y remédier. D'autre part, à défaut de réaction, si un accident ou une maladie survient malgré l'alerte émise, l'indemnisation du salarié n'en sera que facilitée.

Warning *dans l'exercice du mandat de membre du CSE, plus particulièrement en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail*

Pour réussir dans l'exercice du mandat, les conseils suivants seront suivis :

1/ Disposer d'informations suffisantes

Les membres du CSE disposent d'un accès aux informations stratégiques de l'entreprise (cf. BDESE et autres informations). Il convient d'utiliser et d'analyser ces informations pour formuler des préconisations en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Par exemple, si dans une usine de production, l'employeur rogne sur les mesures de sécurité, il pourra être pertinent d'exploiter les éléments financiers pour démontrer que les moyens de l'entreprise permettent de prendre des mesures plus adaptées, même si plus coûteuses.

2/ Construire un règlement intérieur de CSE qui facilite sa gestion

L'élaboration d'un règlement intérieur du CSE permet de préciser et d'adapter les règles de fonctionnement en fonction des besoins des élus et des salariés.

En l'absence d'accord collectif, le règlement intérieur du CSE fixera les règles de fonctionnement de la commission SSCT, qu'elle ait été mise en place de manière obligatoire ou volontaire (Art. L. 2315-44 du Code du travail).



Point de vue

Le règlement intérieur doit être au service du CSE. Il est voté à la majorité des présents – l'employeur ne disposant que d'une seule voix. Il doit définir les points de fonctionnement qui le méritent sans paraphraser le code du travail. Les représentants du personnel ne doivent pas hésiter à faire évoluer le règlement intérieur dès qu'ils l'estimeront nécessaire.



Point de vue

Attention de ne pas prévoir dans un règlement intérieur des dispositions inférieures au Code du travail ou qui complexifient inutilement la gestion du CSE.

3/ Préparer les consultations du CSE

En amont de toute consultation, il est primordial de préparer l'avis du CSE en se documentant sur le projet tant auprès des travailleurs, qu'en consultant les informations communiquées par l'employeur.

**Point de vue**

Une bonne pratique consiste à adopter des délibérations (encore appelées motions) qui font état de la position majoritaire des élus du CSE, afin de présenter une analyse précise et argumentée (cf. annexe 3). L'employeur est alors tenu d'y répondre de manière motivée (Art. L. 2312-15 du Code du travail).

4/ Se former

La formation des représentants du personnel en matière de santé, sécurité et conditions de travail permet de définir les actions que le CSE va entreprendre dans le cadre de ses prérogatives pour contribuer à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail - pour les élus du CSE ou membres (cf. Formation).

5/ Se conformer aux obligations comptables

Depuis le 1er janvier 2015, le CSE est tenu de désigner un trésorier et de tenir une comptabilité (Art. L. 2315-64 et suivants du Code du travail).

6/ Participer activement à la construction des ordres du jour

L'ordre du jour est établi conjointement entre le secrétaire et le président. Il est nécessaire de s'assurer que les consultations obligatoires sont bien mises à l'ordre

du jour des réunions. On notera que deux membres du CSE (sans être nécessairement de la commission SSCT) peuvent demander une réunion exceptionnelle du CSE sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Art. L. 2315-27 du Code du travail). L'employeur est alors tenu de réunir le CSE.

**Point de vue**

Seuls les points prévus à l'ordre du jour, ou en lien avec celui-ci, peuvent donner lieu à l'adoption d'une délibération. Il est donc important de prendre soin de l'élaboration de l'ordre du jour lorsqu'il est prévu d'en adopter une, notamment pour voter une expertise ou une action en justice.

7/ L'importance des procès-verbaux de réunion

L'élaboration des procès-verbaux (et en amont les débats en instance) permet de documenter la position des représentants du personnel sur les projets de la Direction. Ils sont extrêmement utiles à la compréhension globale des enjeux de l'entreprise et doivent donc être rédigés avec soin en y introduisant les différentes délibérations des élus.

X^{XS}

**(entreprises de
moins de 50
salariés) et XXL
(entreprises dotées
de CSEC)**

XXS – ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et d'au moins 11 salariés, l'employeur est tenu de mettre en place un CSE. Bien que cette instance partage le nom de celle des entreprises de plus de 50 salariés, elle est en réalité très proche du fonctionnement des anciens Délégués du personnel.

Composition du CSE de moins de 50 salariés

Les membres du CSE sont élus par le personnel pour une durée de 4 ans sans limite de nombre de mandats. Le CSE est composé (i) dans les entreprises de 11 à 24 salariés, d'un titulaire et d'un suppléant et (ii) dans les entreprises de 25 à 49 salariés, de deux titulaires et de deux suppléants.

Il n'y a pas de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Moyens du CSE de moins de 50 salariés

- Les titulaires disposent de 10 heures de délégation. Les suppléants n'en disposent pas.
- Les membres élus du CSE disposent lors du premier mandat de la formation SSCT. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.
- Les représentants du personnel au CSE disposent d'un local et d'un panneau d'affichage.
- Les représentants du personnel au CSE peuvent circuler librement dans l'entreprise.

- Les représentants du personnel au CSE ne disposent pas de budget ni de droit à l'expertise.
- Les membres du CSE peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail (ex : DUERP).
- Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ainsi qu'à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Prérogatives du CSE de moins de 50 salariés

Les représentants du personnel au CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Ils contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur leur présente la liste des actions de prévention et de protection.

Ils exercent le droit d'alerte atteinte à la dignité des personnes (Art. L. 2312-59 du Code du travail) et le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Art. L. 2312-60 et L. 2312-5 du Code du travail).

Le CSE est consulté par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ou en cas de dérogation à la tenue du registre unique du personnel et de mise en place d'un support (notamment informatique) de substitution.

Un membre du CSE peut assister un salarié lors d'un entretien préalable.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du CSE présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les représentants du personnel au CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Réunions avec l'employeur

Les réunions sont convoquées par l'employeur au moins une fois par mois ou sur demande des représentants du personnel au CSE en cas d'urgence.

Les représentants du personnel au CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées deux jours ouvrables avant la date de la réunion. Ce délai est d'ordre public, le fait pour le chef d'établissement d'imposer un délai supérieur constituant un délit d'entrave.

L'employeur doit répondre aux demandes transmises par les représentants du per-

sonnel au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Ses réponses doivent être écrites et motivées. Ces demandes ainsi que leurs réponses sont transcrites sur un registre spécial.

XXL – ENTREPRISES DOTÉES D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

En principe, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués (Art. L. 2313-1 du Code du travail).

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (Art. L. 2316-1 du Code du travail). Il est seul consulté sur :

-
- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement.
-
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.
-
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements et les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important

modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE central est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière (notamment dans les cas d'offre publique d'acquisition) ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (notamment projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail). Dans ces situations, la désignation éventuelle d'un expert s'effectue au niveau du CSE central (Art. L. 2316-2 et L. 2316-3 du Code du travail).

Le comité social d'établissement est consulté sur les effets des projets propres au niveau consulté. Il dispose des attributions des « grands CSE » y compris dans les établissements de 11 à 49 salariés (Art. L. 2316-25 du Code du travail).

Composition du CSE central

Le CSE central est composé (Art. L. 2316-4 et L. 2316-7 du Code du travail) : (i) de l'employeur ou de son représentant, (ii) d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Assistent également aux réunions du CSE central, à titre consultatif (iii) les représentants syndicaux et (iv) les personnes suivantes, lorsque les réunions du comité portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : médecin du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de

travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Périodicité des réunions

Le CSE central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur. Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres (Art. L. 2316-15 du Code du travail).

Budget de fonctionnement du CSE central

Le CSE ne dispose pas d'un budget de fonctionnement propre. Son budget est donc déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement (Art. L. 2315-62 du Code du travail). A défaut d'accord, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier (Art. R. 2315-32 du Code du travail).

Contributions pour les activités sociales et culturelles

Là encore, le CSE central ne dispose pas de subventions ASC propres. Toutefois, les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la gestion d'activités communes avec transfert conventionnel de budget (Art. L. 2316-23 du Code du travail).

**Point de vue**

Il est important de réfléchir sur chaque projet au niveau de déclenchement de l'expertise afin qu'elle soit mise en place au niveau le plus proche des conditions réelles de travail.

**Point de vue**

Dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples, la prérogative de la consultation sur un projet n'appartient pas uniquement au CSE Central. Tout CSE d'établissement concerné par le projet doit également être consulté et peut faire appel à un expert. Un employeur qui omettrait ce double niveau de consultation pourrait se voir contester la validité de sa procédure et la reprendre depuis le début.

Y oupi des outils

La lecture du guide « *Santé, sécurité, et conditions de travail* », à destination des membres des CSE et des CSSCT, édité à la NVO (et disponible à l'achat sur le site internet de la NVO), complètera utilement vos connaissances acquises par cet abécédaire.

L'INRS propose un site internet très complet sur lequel les représentants du personnel trouveront des fiches très complètes sur les différents risques professionnels. Des vidéos et formations en lignes sont également disponibles sur ce site.

Les sites internet institutionnels de l'ANACT, de la CARSAT et de la CNAM permettent également de collecter de l'information utile en matière de santé et de sécurité au travail.

« *La Revue Pratique de Droit Social* » (RPDS) permet d'avoir mensuellement de l'information accessible en matière de droit du travail.

Plus spécifiquement, en matière de santé et de sécurité des travailleurs, la revue « *Santé & travail* » produit de l'information régulière et de qualité en matière de prévention des risques professionnels.

Pour aller plus loin, nous vous recommandons la lecture de l'ouvrage de référence en matière de CSE : « *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe (CSE)* », Maurice Cohen et Laurent Milet, chez LGDJ.

Zen CSE

L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

L'accompagnement juridique par un cabinet d'avocats permet aux représentants du personnel d'exercer leur mandat avec plus de tranquillité et avec l'assurance d'une réponse conforme au droit applicable.

Les salariés et les représentants du personnel méritent de disposer des meilleures approches, compétences et expertises pour les conseiller et élaborer une stratégie permettant de rééquilibrer le rapport de force face à leur employeur.

Le cabinet Hujé Avocats met à disposition son savoir-faire, sa technicité et sa créativité pour parvenir à une égalité des armes mais aussi pour instaurer, maintenir ou rétablir le respect des personnes grâce à l'application de la règle de droit.

Le cabinet Hujé Avocats ne se contente pas de prodiguer une analyse juridique et de proposer une solution théorique, inapplicable dans les faits. Nous aidons concrètement à l'élaboration des réclamations individuelles des salariés mais aussi à la mise en œuvre pratique des décisions des représentants du personnel, par la rédaction d'avis, de délibérations, de résolutions, de courriers à l'employeur, à l'inspection du travail, etc.

L'approche pro active, anticipative et stratégique du cabinet Hujé Avocats permet de rendre juridiquement crédibles les salariés et les représentants du personnel.



Point de vue

L'accompagnement juridique pourra être financé par le budget de fonctionnement du CSE.



ADDHOC CONSEIL

ADDHOC Conseil est un cabinet habilité par certification Qualianor Expert CSE. Il intervient dans le champ de la santé et du travail. Sa principale activité est la réalisation d'expertises SSCT pour le compte des CHSCT, des CSE et des institutions représentatives du personnel.

Ainsi, dès que le CSE est confronté à un risque grave ou est invité à rendre un avis sur un projet important, il peut se faire assister par l'Expert ADDHOC Conseil. Nous mettrons alors au service du CSE toutes nos connaissances et nos moyens d'analyse du travail afin de l'aider à peser dans les décisions de l'employeur en faveur de la préservation de la santé du personnel ainsi que la prévention des risques professionnels.

En outre, en cas d'identification d'un Danger Grave et Imminent ou d'une situation portant atteinte à la dignité des personnes (harcèlement sexuel ou moral présumé), le cabinet ADDHOC Conseil peut fournir un appui méthodologique au CSE voire réaliser par délégation l'enquête.

Enfin, le cabinet ADDHOC Conseil peut accompagner au quotidien le CSE sur les questions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail (assistance à l'évaluation des conséquences des projets soumis à simple information, analyse des documents de prévention hors de la consultation PSCTE, formation sur des risques professionnels spécifiques...).

IRPEX

IRPEX est un cabinet d'expertise-comptable qui intervient exclusivement auprès des CSE notamment dans le cadre des 3 consultations annuelles obligatoires.

Outre l'analyse technique et pédagogique réalisée par le cabinet, l'intérêt du recours à un cabinet d'expertise-comptable réside dans l'accès totale à l'information. Cette prérogative va bien au-delà des simples données contenues dans la BDESE.

Nos analyses sont notamment issues de fichiers bruts comportant des données individuelles afin d'avoir un niveau de détails suffisamment précis pour analyser les enjeux des entreprises.

Les expertises restent en grande partie financées intégralement par les employeurs, n'impactant pas les finances des CSE.



Point de vue

Les expertises doivent être des outils au service du CSE et des organisations syndicales dans le cadre des négociations obligatoires, notamment sur la rémunération et le temps de travail.

ENQUÊTE OFFICIELLE DU CSE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Nom ou raison sociale de l'établissement :
 Adresse de l'établissement :
 Activité économique : Code APE :
 Effectif :
 Mandaté CSE : Représentant de l'employeur :

LA VICTIME

Nom et prénom :
 Nationalité :
 Date de naissance :
 Sexe : "F" "H"
 Poste occupé : Ancienneté sur le poste occupé :
 Profession : Ancienneté dans la profession :
 Date d'embauche :
 Diplômes ou équivalents :
 Formation professionnelle reçue :

La victime est-elle membre :

- Du personnel de l'entreprise, "oui" "non"
- D'une société d'intérim, "oui" "non"
- D'une entreprise sous-traitante, "oui" "non"
- Autre, précisez :

Si oui,

Nom ou raison sociale de l'établissement :

Adresse de l'établissement :

Activité économique : Code APE :

Effectif :

NATURE DU CONTRAT

Plein emploi Temps partiel CDD CDI stagiaire

Autre, précisez :

CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT

Date et heure de l'accident :

Lieu :

Heure de la visite à l'infirmerie :

Témoins :

Transport :

" Au domicile " Chez le médecin " A l'hôpital " Autre, précisez :

Avec quel moyen de transport ? :

Taxi Ambulance Autre, précisez :

Gravité :

Sans arrêt de travail Avec arrêt de travail de jours mortel

En cas de maladie contractée au travail a-t-elle été déclarée ? Par qui ?

Conséquences humaines et sociales pour la victime :

A-t-elle repris l'emploi qu'elle occupait antérieurement à l'accident ? OUI NON

Si non, précisez le poste occupé et éventuellement le nom de l'entreprise

Il y a-t-il eu une perte de salaire ? OUI NON

La faute inexcusable a-t-elle été invoquée par la victime ou ses ayants droits ? OUI NON

Quel est l'avis du médecin ?

Observations du CSE réuni le :

Relever tous les faits immédiats, notamment les faits liés aux gestes, aux décisions, positions, état des machines etc (possibilité de faire un croquis et de prendre des photos).

.....

Nature, siège et conséquences produites par l'accident

La victime était-elle sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants ? OUI NON

INCIDENTS ANTERIEURS

Précisez les incidents, les accidents qui se sont déjà produits au même endroit et/ou dans les mêmes conditions :

Taux d'absentéisme dans l'atelier, le bureau ou le secteur par catégorie et la nature des arrêts :

	Taux	Nature de l'arrêt
Ouvrier		
Employé		
ICT		

Consulter les différents registres (dangers graves et imminents, accidents bénins non déclarés, infirmerie, registres techniques, document unique d'évaluation) enquêtes passées, en extirper les faits en lien avec l'incident ou l'accident survenu :

.....

CHARGE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Quelle est la qualification requise pour le ou les postes occupés ?

.....

Comment était le rythme de travail au moment de l'accident ?

- Le travail était-il effectué sous une contrainte de temps ? OUI NON
- Existe-t-il des cycles de production ? OUI NON
- Existe-t-il des organisations du type flux tendus, ou autre ? OUI NON

Si oui, précisez

Autres remarques :

.....

Quelle était la charge de travail au moment de l'accident ?

- Les absents sont-ils remplacés ? OUI NON
- Le travail implique t-il de soulever des charges lourdes, d'adopter des postures inconfortables, de parcourir des distances importantes ? OUI NON
- Le poste mobilise t-il l'attention ? OUI NON

Si oui, de quelle manière ?

Autres remarques :

.....

Quelle est la situation de l'emploi dans l'atelier, le bureau, le secteur où a eu lieu l'accident ?

.....

Existe-t-il des incitations à travailler rapidement ? OUI NON

Si oui, précisez : Prime Intéressement

Autres remarques :

.....

La victime connaissait t-elle les risques associés au travail confié ? Les consignes pour effectuer le travail avaient t-elles été données ? Les informations transmises ont-elles été suffisantes ?

OUI NON

Si non, précisez :

La victime ou l'équipe gérait-elle un imprévu ou un problème ? OUI NON

Si oui, précisez :

La tâche a-t-elle été effectuée sans les autorisations/habilitations nécessaires (électrique/ conduite) ? OUI NON

Si oui, précisez :

La victime était-elle en déplacement ou en intervention dans une autre entreprise ? OUI NON

Si oui, précisez :

Une entreprise extérieure intervenait-elle dans vos locaux au moment de l'accident ?

OUI NON

Si oui, précisez :

La victime a-t-elle été confrontée à une agression, à de la violence ? OUI NON

Si oui, précisez :

CONDITIONS DE TRAVAIL

A quelle heure la victime avait t-elle commencé son travail ?

Depuis combien de jours travaillait t-elle sans interruption ?

Quels sont ses horaires de travail ?

Travail posté : OUI NON

Si oui, 2*8 3*8 Autre

Trajet pour venir à l’entreprise :

Moyen de transport : collectif individuel

La victime occupait t-elle ce poste ? En permanence En alternance

Sur le lieu de l’accident existe-t-il ?

Du froid Du bruit Des poussières Des rayons Des produits chimiques toxiques

De la chaleur Du travail sur écran Autre, précisez :

Le travail était-il réalisé dans un espace confiné ? OUI NON

La victime disposait-elle des équipements de protections individuelles (EPI nécessaires) ?

OUI NON

Les EPI ont-ils été correctement utilisés ?

OUI NON

La victime a-t-elle été heurtée par un objet, un matériel ou une machine en mouvement ?

OUI NON

Si oui, précisez

MESURES PRECONISEES POUR EVITER QUE DE NOUVEAUX ACCIDENTS AIENT LIEU OU QUE DE NOUVELLES MALADIES SE DECLARENT

.....
.....
.....

AUTRES PRECISIONS

.....
.....
.....

Fait à, le

Signature des parties

MODÈLE DE DEMANDE DE FORMATION EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL DES MEMBRES DU CSE

Par lettre remise en main propre contre décharge ou expédiée en recommandée avec avis de réception.

[Monsieur le Directeur / Madame la Directrice],

Conformément à l'article R. 2315-17 du code du travail, je formule la demande d'assister à une formation relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, en lien avec l'exécution de mes attributions de membre élu du comité social et économique.

Cette formation est organisée par [nom de l'organisme de formation] et aura lieu les [dates], soit pendant [nombre de jours].

Le prix de cette formation s'élève à [coût] euros, ce qui comprend [coût] euros pour les frais de pédagogiques, [coût] euros pour les frais de séjour, [coût] pour les frais de déplacement.

Je vous prie d'agréer, [Monsieur / Madame], l'assurance de mes salutations distinguées.

Fait [ville], le [date]

[Prénom, nom] membre du comité social et économique.

[Signature]

MODÈLE DE DÉLIBÉRATION RELATIVE AU BÉNÉFICE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE DROIT

Le CSE réunit le [date], avec notamment comme point à l'ordre du jour [point à l'ordre du jour],

RAPPELLE QUE :

En vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, et doit à ce titre protéger leur santé physique et mentale.

L'employeur met en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés afin de respecter son obligation.

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, il doit notamment se fonder sur les principes généraux suivants [A choisir selon les circonstances] :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de

travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- tenir compte de l'état d'évolution des techniques ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant priorité sur les mesures de protection individuelle ; donner les instructions appropriées aux travailleurs

L'article L. 4131-4 du code du travail dispose que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur, prévue par le code de la sécurité sociale, est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors que les membres du comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

CONSTATE QUE :

En l'espèce, aucune [mesure de prévention / action d'information et de formation / organisation] n'a été mise en œuvre par la Direction afin de répondre à son obligation de sécurité.

[A adapter aux circonstances]

Exemples :

- Dans un entrepôt, plusieurs chutes de hauteur ont été constatées. Toutefois, l'employeur ne favorise pas le travail de plein pied (éviter les risques).
- Dans une entreprise de grande distribution, les salariés sont amenés à se baisser pour mettre les produits des palettes en rayons. Il doit être préconisé des transpalettes à plateau auto-relevant (approche évolutive).
- Dans le secteur du BTP, les garde-corps s'utilisent conjointement aux harnais individuels (donner la priorité aux mesures de protection collective).

Les représentants du personnel du CSE signalent qu'au regard de ces éléments il existe un risque pour la santé et la sécurité des salariés liés à : [motifs risque].

EN CONSEQUENCE :

Le comité social et économique :

I. CONSTATE que [détailler les risques constatés]

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

II. FAIT INJONCTION à la direction de prendre des mesures pour résoudre ces risques [compléter avec actions].

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

III. **DECIDE** de mandater son secrétaire, pour le cas où la direction passerait outre cette délibération, pour engager toute action judiciaire afin notamment de faire cesser ces risques pour la santé des travailleurs.

Vote :

- nombre de votants :
- ont voté pour :
- ont voté contre :
- se sont abstenus :

Extrait du procès-verbal de la réunion du CSE de la société [nom société] en date du [date].

Certifié conforme aux délibérations du CSE.

Le Secrétaire

[Prénom + Nom]



NOUS CONTACTER :

HUIJÉ AVOCATS AARPI

AVOCATS AU BARREAU
DE PARIS
18 RUE SÉGUIER -
75006 PARIS

.....
contact@hujé-avocats.fr
.....

www.hujé-avocats.fr
.....

Tel. : 01 43 54 32 29
.....



HUGUES CIRAY

AVOCAT ASSOCIÉ /
PARTNER

TEL. : 06 22 50 14 66
h.ciray@hujé-avocats.fr



JÉRÉMIE JARDONNET

AVOCAT ASSOCIÉ /
PARTNER

TEL. : 06 74 35 84 86
j.jardonnet@hujé-avocats.fr



MOUNA BENOUCCEF

AVOCATE ASSOCIÉE /
PARTNER

TEL. : 06 29 99 82 14
m.benyoucef@hujé-avocats.fr



ADDDHOC CONSEIL

9 BOULEVARD SAINT-DENIS - 75003 PARIS

contact@addhoc.fr

www.addhoc.fr

Tel. : 01 85 08 66 61



**RÉMI BLICK PRÉSIDENT,
CONSULTANT**
TEL. : 06 33 18 01 47
remi.blick@addhoc.fr



**INGRID GARNIER
DIRECTRICE DES
OPÉRATIONS**
TEL. : 06 20 28 14 04
ingrid.garnier@addhoc.fr



IRPEX

195 ROUTE DE BEG MEIL - 29170 FOUESNANT

contact@irpex.fr

www.irpex.fr



**ALEXANDRE GAUDIN
EXPERT ASSOCIÉ /
NANTES**
TEL. : 06 59 31 15 46
alexandre.gaudin@irpex.fr



**VINCENT SOULÉ
EXPERT ASSOCIÉ /
RENNES**
TEL. : 06 31 98 52 71
vincent.soule@irpex.fr

Chers élus,

Cet abécédaire complète utilement notre premier ouvrage consacré au fonctionnement et prérogatives du CSE. Orienté santé, sécurité et conditions de travail, il vous permettra de vous approprier les notions essentielles à travers 26 entrées thématiques (acteurs, expertises, danger grave, etc.).

ADDHOC Conseil et Hujé avocats, avec l'appui d'un inspecteur du travail, vous proposent à travers cet ouvrage de partager leurs conseils et connaissances en ce domaine passionnant et extrêmement utile pour faire progresser les conditions de travail dans votre entreprise.

Nous vous invitons ainsi à travers ces lignes à vous approprier vos prérogatives d'enquête, de visites, d'inspections, pour convaincre sinon contraindre votre employeur à modifier l'organisation du travail pour une amélioration des conditions de travail des travailleurs.

Nous vous remercions pour votre confiance et nous demeurons bien évidemment à votre écoute pour vous former et vous assister dans l'exercice de votre mandat.

Respectueusement,



HUGUES CIRAY

JÉRÉMIE JARDONNET

MOUNA BENYUCEF



RÉMI BLICK

INGRID GARNIER