

REPÈRES

BULLETIN DE DOCUMENTATION
JURIDIQUE ET SYNDICALE FO-FGTA



**CSE/CSSCT :
ENQUÊTES « SANTÉ,
SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE
TRAVAIL »**

75



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne,
et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

SOMMAIRE

PARTIE 1 : CSE/ CSSCT : ENQUÊTES « SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL »..... 5

Quel est ce rôle ?..... 5

A/ Les missions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail..... 5

B/ Les missions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail..... 7

Comment se réalisent les enquêtes en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés ? 6

1/ Le droit d'alerte : obligation d'enquête..... 6

- a. Dans quelles circonstances un membre du comité peut déclencher cette alerte ?7
- b. Comment peut-il déclencher cette alerte ?.....7
- c. Quand et comment se déroulera-t-elle ?.....7
- d. Le déroulé de l'enquête.....7

2/ Le droit d'enquête du CSE en cas « d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel »..... 9

- a. Dans quelles hypothèses cette enquête peut être réalisée ?.....10
- b. Quand la réunion doit-elle intervenir ?.....10
- c. Quelle est la forme de cette délibération ?.....11
- d. Qui mène cette enquête ?.....11
- e. Quels sont les intervenants extérieurs assistant à cette réunion relative à la santé et à la sécurité ?11
- f. Le déroulé de l'enquête.....12
- g. Quelle est cette méthodologie ?.....12
- h. Quels sont les éléments à recueillir au cours de ces entretiens ?.....13

PARTIE 2 : QUESTIONS/RÉPONSES 17

apgis

Santé - Prévoyance - Solidarité



Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous
sur apgis.com



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

Partie. 1 :

CSE/ CSSCT : enquêtes « santé, sécurité et conditions de travail »

Préambule

La santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés sont des enjeux majeurs dans le monde du travail.

Le comité social et économique « CSE » ainsi que sa commission santé, sécurité et conditions de travail « CSSCT » ont un rôle primordial dans l'amélioration et la protection de ces enjeux.

Quel est ce rôle ?

A/ Les missions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

En matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés, le CSE détient des missions et des moyens d'action spécifique, définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-1).

Dans les entreprises **d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés**, les élus du CSE ont pour mission :

- de présenter des réclamations individuelles et collectives « notamment » celles relatives à la santé et la sécurité.
- de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et de veiller au respect des règles dans ce domaine ; elle peut, à ce titre, réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2312-5, al. 2) ;
- de déclencher un droit d'alerte s'ils constatent une atteinte aux droits des personnes, ou à leur santé physique et mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait ni justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 2312-59 ; C. trav., art. L. 2312-5, al. 3).
- de 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 ; il pourra s'agir, par exemple, du respect des règles relatives à la prévention des risques professionnels, aux règles de sécurité, à la lutte contre le harcèlement ou les discriminations. (C. trav., art. L. 2312-5, al. 5) ;
- d'être consulté dans certaines situations spécifiques. (Par exemple : en cas de licenciement d'un membre du CSE, si cette consultation est prévue par accord collectif)

Le CSE des entreprises de plus de 50 salariés dispose des mêmes prérogatives que le CSE d'une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, mais, il peut également en plus dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8 ; L. 2312-9) :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs,
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Si l'employeur refuse les actions proposées, il doit motiver sa décision.
- désigner un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé-sécurité ou les conditions de travail, ou en cas de risque grave (C. trav., art. L. 2315-94).

- d'être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et sur les conséquences environnementales des mesures prises par l'employeur.

B/ Les missions de la CSSCT en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

Lorsque l'entreprise compte au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail « **CSSCT** » doit être créée au sein du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-36).

Cette commission pourra toutefois être mise en place par accord dans les entreprises de moins de 300 salariés même si celle-ci n'est pas légalement obligatoire. (C. trav. Art, L. 2315-43)

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (C. trav., art. L. 2315-38). Elle exerce donc ses attributions pour le compte du CSE.

Par conséquent, l'employeur ne peut pas consulter la CSSCT en lieu et place du CSE, y compris sur des questions relatives à la santé et à la sécurité, pour lesquelles la commission a une compétence spéciale.

Le CSE peut également décider de ne rien déléguer à la CSSCT (auquel cas la commission pourra à minima préparer l'examen des questions soumises au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail).

En pratique :

- le comité social et économique qui rendra seul un avis, peut demander à la CSSCT de lui transmettre en amont son avis consultatif, afin de l'aider dans sa prise de décision;
- le comité social et économique qui décidera du recours à un expert, peut mandater la CSSCT pour étudier le rapport d'expertise qui sera rendu.

Dans le cadre de ces attributions, des enquêtes pourront être réalisées dans différents domaines relatifs à la santé à la sécurité et aux conditions de travail des salariés et via différents moyens d'actions.

Ces enquêtes auront de l'importance pour améliorer les situations existantes. Il est donc important de connaître les éléments clef relatifs à celles-ci.

Comment se réalisent les enquêtes en matière de santé, sécurité et conditions de travail des salariés ?

L'ensemble des dispositifs en matière d'enquête qui sont développés ci-dessous font référence au CSE mais le pouvoir d'enquête peut avoir été délégué et donc être exercée par la « CSSCT », si elle existe dans l'entreprise.

1/ Le droit d'alerte : obligation d'enquête

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE constate une atteinte aux **droits des personnes**, ou à leur **santé physique et mentale**, ou aux **libertés individuelles** dans l'entreprise, qui ne serait ni justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il a la **possibilité de déclencher un droit d'alerte**. (C. trav., art. L. 2312-59 ; C. trav., art. L. 2312-5, al. 3)

Il en sera de même en cas de **situation de danger grave et imminent** ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement. (C. trav. Art, L. 2312-60)

a. Dans quelles circonstances un membre du comité peut déclencher cette alerte ?

L'alerte aux droits des personnes peut être déclenchée lorsque est constatée dans l'entreprise, des faits de harcèlement sexuel ou moral ou une mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'alerte en cas de situation de danger grave et imminent, peut être déclenchée lorsqu'il y a un motif raisonnable de penser que la situation de travail d'un salarié 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 » (C. trav., art. L. 4131-1).

Le danger peut être individuel ou collectif, à titre d'exemple : amiante, absence de mesures de protection, harcèlement moral, travailleur isolé, etc.

Cette alerte exige toutefois que trois conditions soient réunies :

- le fait dommageable doit présenter une certaine probabilité d'occurrence, c'est-à-dire présenter un risque qui n'est pas encore survenu ;
- il doit être susceptible de se produire de façon imminente, dans un délai rapproché ;
- le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié.

Dans une situation de harcèlement, celle-ci peut avoir été dénoncée oralement par la victime ou un témoin. Dans ce cas, il est recommandé pour une question de preuve de faire relater par écrit la situation. De plus, légalement, il revient au salarié victime de harcèlement de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

b. Comment peut-il déclencher cette alerte ?

L'élu exerçant ce droit d'alerte devra saisir immédiatement (par écrit) l'employeur lorsqu'il a connaissance de cette atteinte ou de ce danger pour que celui-ci déclenche une enquête et prenne les mesures nécessaires.

c. Quand et comment se déroulera-t-elle ?

Cette enquête devra être réalisée « sans délai » et se déroulera avec l'employeur et le membre du CSE ayant déclenché cette alerte. (C. trav., art. L. 2312-59)

Aucune délibération du CSE n'est nécessaire pour déclencher ce droit d'alerte, le membre du CSE saisissant l'employeur pour cette atteinte peut le faire librement dans le cadre de son mandat.

Aucune obligation légale n'impose au membre du CSE déclenchant cette alerte d'en informer les autres membres du CSE, toutefois, il est conseillé de les en informer.

d. Le déroulé de l'enquête

L'enquête doit :

- être **impartiale**,
- et garantir la **confidentialité des échanges**, notamment dans les situations présentant des risques psychosociaux « RPS ». (CA Versailles, 6e ch., 14 avr. 2022, n° 21/02309 ; CA de Pau – ch. Sociale 15 avril 2021, n° 18/03803).

Pour garantir la confidentialité des échanges, il est recommandé d'auditionner les salariés dans une salle à l'abri des regards extérieurs.

Menée conjointement entre la direction et le membre du CSE ayant déclenché cette alerte, cette enquête doit :

Enquête	1	<ul style="list-style-type: none"> • Retracer les faits ayant conduit à cette alerte. • Recueillir tous les éléments matériels pouvant éclairer la situation (mails, comptes-rendus d'entretiens individuels, alertes de la médecine du travail, témoignages écrits, etc.) • Analyser le contenu. • Identifier la juste réaction face à cette situation.
	2	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir des questionnaires (avec des questions neutres, précises, ouvertes et non orientées, laissant place à la liberté de parole des salariés – CA Grenoble – ch. sociale sect. B 24 juin 2021, n° 19/01114) • Auditionner les salariés concernés (victime, témoins, responsables hiérarchiques, présumé responsable de l'atteinte, etc. à des heures différentes pour éviter qu'ils soient en contact entre chaque entretien - Jurisprudence Sociale Lamy, N° 389, 10 juin 2015) • Produire des comptes rendus d'audition pour chaque personne auditionnée (détaillés, datés et signés par l'ensemble des participants)
	3	Demander à l'employeur la production de différents documents permettant de résoudre cette enquête en pleine connaissance de cause

Un Guide d'entretien fixe pourra être établi pour ce type de situation. Il sera toutefois, à adapter à chaque situation.

À l'issue de cette enquête, l'employeur (ou son représentant) et le membre du CSE devront conjointement rédiger :

- un **compte-rendu** retraçant les 3 étapes précédentes.
- des **conclusions, accompagnées des mesures** décidées conjointement pour mettre un terme à cette atteinte.

La synthèse de cette enquête n'a pas l'obligation d'être soumise au vote du CSE. (TA Lille, 6e ch., 4 juill. 2022, n° 2000933).

Les conclusions pourront :

- **soit être commune** entre l'employeur et le membre du CSE, s'ils partagent le même avis sur cette situation et sur les mesures à mettre en œuvre.
- **soit être séparées**, en cas de désaccord, notamment dans les mesures à prendre pour faire cesser cette atteinte. Le membre du CSE devra par écrit et de façon détaillée motiver son désaccord.

Toutefois, la direction de par son pouvoir de direction, décidera des mesures permettant de mettre un terme aux atteintes portées aux droits et libertés des salariés.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au CSE, pourra saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes « CPH » qui statuera selon la procédure accélérée au fond, soit dans un délai plus restreint.

Si c'est le membre du comité qui souhaite saisir le CPH, il devra en amont en avoir averti le salarié concerné, et vérifier que celui-ci ne s'oppose pas à cette saisi. (C. trav., art. L. 2312-59).

A titre informatif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation.

Il a été jugé que le temps passé à la réunion organisée par l'employeur à la demande des membres du CSE, doit être déduit de leur crédit d'heures (Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-16.230).

2/ Le droit d'enquête du CSE en cas « d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ».

L'employeur doit par principe informer le CSE dans les plus brefs délais de l'accident ou de la maladie, quelle qu'en soit la gravité, il en est de même en cas de risque d'accident ou de maladie grave.

Le CSE des entreprises **d'au moins 50 salariés** sera nécessairement informé puisque le comité **doit être réuni** à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2312-27).

Pour les CSE des entreprises **de moins de 50 salariés**, l'obligation est plus souple, **l'employeur n'a pas l'obligation de réunir** immédiatement le comité.

Dans cette hypothèse, l'employeur peut tout de même décider de le réunir, ou si ce n'est pas le cas, les membres du CSE pourront en faire la demande.

En effet, en cas d'urgence, les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois. (C. trav. Art, L. 2315-21)

De plus, **il est obligatoire de réunir le CSE à la suite d'une demande motivée de deux membres, représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail** (C. trav., art. L. 2315-27).

Quand le CSE reçoit l'information d'un accident ou d'une maladie d'un salarié, il détient la **possibilité de réaliser une enquête « santé, sécurité et conditions de travail ».**

a. Dans quelles hypothèses cette enquête peut être réalisée ?

1- En matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (C. trav., art. L. 2312-5 ; C. trav., art. L. 2312-13)

Dans cette première hypothèse, la maladie professionnelle, l'accident du travail ou encore l'événement à caractère professionnel, n'ont pas dans ces 3 situations à avoir un caractère de gravité et n'ont pas à détenir de lien immédiat entre la survenance d'un accident du travail ou la reconnaissance d'une maladie professionnelle déterminée.

2- En matière d'accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. (C. trav., art. L. 2315-11)

Dans cette seconde hypothèse, les 4 situations, la maladie professionnelle, l'accident du travail, les incidents répétés ou encore, l'événement à caractère professionnel, doivent présenter un niveau de gravité suffisant. En pratique, c'est tout danger dans l'entreprise qui est « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort » ou pouvant « entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». (Circulaire de la DRT n° 93-15 - 25 mars 1993)

Informations : « le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave », est payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation. » (C. trav, art. L. 2315-11).

Les autres hypothèses d'enquête en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont imputées sur le crédit d'heures, sauf disposition plus favorable (accord, usage d'entreprise, engagement unilatéral de l'employeur).

Le CSE qui sera informé de cette situation par l'employeur décidera s'il souhaite procéder ou non à une enquête, **via une délibération**, au cours d'une **réunion**. Le CSE définira par la même occasion, sa mission, l'étendue de l'enquête ainsi que les participants à cette enquête.

b. Quand la réunion doit-elle intervenir ?

La **réunion** se tiendra en pratique, **dans un délai raisonnable compte tenu des circonstances des faits** et du caractère de gravité et de danger pour les salariés de l'entreprise. Plus le caractère de gravité est important plus le délai doit être restreint.

La consultation peut avoir lieu lors d'une réunion ordinaire si celle-ci se situe dans un délai proche. Il conviendra alors de compléter l'ordre du jour de cette réunion et d'en informer les participants (internes et externes à l'entreprise). Dans le cas inverse, une réunion extraordinaire doit être mise en place.

L'ordre du jour de la réunion (ordinaire et extraordinaire) doit être transmis aux membres du CSE ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et aux agents de la CARSAT au moins 3 jours avant la réunion. (C. trav. Art, L. 2315-30)

Il est recommandé d'accompagner l'ordre du jour d'une note écrite permettant une information complète des membres du CSE ou de la CSSCT pour que ces derniers puissent se prononcer en pleine connaissance de cause.

c. Quelle est la forme de cette délibération ?

Contrairement à l'enquête déclenchée suite à l'exercice du droit d'alerte, l'enquête déclenchée en matière « d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle », doit intervenir suite à une délibération du CSE prise à la majorité des membres présents, soit, à la **majorité des membres du CSE** ayant le droit de vote et qui assistent à la réunion au moment du vote.

Celle-ci est adoptée que si la moitié plus un des membres présents vote expressément en faveur de son adoption. (C. trav., art. L. 2315-32)

d. Qui mène cette enquête ?

L'article R. 2312-2 du Code du travail prévoit que par principe, les enquêtes du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par :

- une délégation comprenant au moins l'employeur (ou un représentant désigné par lui) ;
- et un représentant du personnel siégeant à ce comité (CSE ou CSSCT s'il existe).

Informations : un accord collectif, comme le règlement intérieur du CSE ou un usage peut prévoir des modalités particulières en matière d'enquête et/ou définir des modalités de fonctionnement ainsi que les attributions du CSE, dans un sens plus favorable et donc prévoir des dispositions plus favorables quant à la délégation du CSE amenée à mener ces enquêtes. (C. trav., art. L. 2315-2 et C. trav., art. L. 2312-4)

Il est donc **nécessaire de vérifier les dispositions applicables à votre entreprise.**

Ainsi, une commission d'enquête pourra être constituée avec d'avantages de membres et c'est elle qui organisera en pratique les modalités pratiques de l'enquête, approuvée par la CSSCT ou le CSE.

e. Quels sont les intervenants extérieurs assistant à cette réunion relative à la santé et à la sécurité ?

Lorsque le CSE se réunit dans le cadre des quatre réunions obligatoires (C. trav. Art. L. 2315-27, al.1) ou à la suite d'un accident, et lors des réunions de la CSSCT, sont conviés :

- **le médecin du travail**, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail,
- ainsi que **le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.**

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (Carsat) sont, quant à eux, invités :

- à toutes les réunions de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail ;
- à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique, aux réunions portant sur la santé et la sécurité et aux réunions convoquées à la suite de tout accident grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée

de deux de ses représentants sur les sujets relevant de la santé, sécurité ou des conditions de travail;

- obligatoirement aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Tous ces intervenants participent à ces réunions avec voix consultative « sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ». (C. trav., art. L. 2314-3, I, II)

Celles-ci pourront apporter leur concours et éclairer le CSE sur les questions qui relèvent de leur domaine de compétence.

En pratique, avant le lancement de l'enquête, vous devez vous poser certaines questions :

- quelles mesures doivent être prises immédiatement ?
- qui conduit l'enquête ?
- qui va être concerné/interrogé ?
- quand démarrer l'enquête ?
- quel sera l'objet des entretiens ?
- comment l'enquête sera-t-elle formalisée ?

f. Le déroulé de l'enquête

L'enquête doit être réalisée « immédiatement » en cas de danger grave et imminent. (C. trav. Art, L. 4132-2).

Lorsque la situation ne présente pas de caractère de gravité, il sera nécessaire d'agir dans un délai « suffisant », pour plus d'efficacité.

Lors de cette enquête, il faudra recueillir **des informations**, notamment sur site et de **s'entretenir avec des salariés**, si la situation l'exige.

Légalement, pendant cette phase de recueil des informations, le CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés pourra faire appel à titre consultatif et occasionnel, à toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée, par exemple, un expert habilité santé et sécurité au travail. (C. trav., art. L. 2312-13, alinéa 2).

Sauf si une autre modalité est possible, l'employeur doit permettre que ces **entretiens** aient lieu **sur le temps de travail des salariés**. Toutefois, ceux-ci doivent être organisés de manière à ne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

L'enquête peut prendre la forme d'un **questionnaire**, que les salariés auront à remplir physiquement ou par voie dématérialisée.

Les questions posées lors de la réalisation de ses enquêtes doivent relever du domaine de compétence du CSE.

Selon la raison qui a mené le CSE à délibérer en faveur d'une enquête, les éléments à recueillir ainsi que la méthodologie à utiliser sera différente.

g. Quelle est cette méthodologie ?

Pour toutes les enquêtes réalisées et afin de prévenir le renouvellement de ces situations, les participants à cette enquête doivent :

- **Collecter les informations** relatives à la situation, soit par l'intermédiaire de personnes

directement concernées ou témoins de l'événement en cause, soit par l'analyse de la situation (ou des situations) de travail ayant conduit à l'évènement.

- **Identifier les causes** de l'accident ou de la maladie ou de l'évènement à caractère professionnel.

Pour cela, la commission d'enquête devra déterminer :

- **la liste des personnes qui devront être entendues ;**
- **la liste des membres devant procéder aux auditions, notamment lorsque la commission comporte un nombre important de membres et que tous ne peuvent pas assister à chacune d'entre elles ;**
- **les questions susceptibles d'être posées aux personnes entendues ;**
- **le planning et le lieu des auditions ;**
- **les modalités de recueil des témoignages des individus auditionnés ;**
- **l'identité du membre de la commission pouvant occuper les fonctions de secrétaire ;**
- **les formes selon lesquelles le compte rendu d'enquête sera communiqué au CSE (ou à la CSSCT).**

A la suite de ce recueil d'informations, il sera nécessaire de faire des **propositions de mesures correctives** (mesures de protection individuelles **et** collectives : nouvelles mesures de prévention, actions de formation, etc).

h. Quels sont les éléments à recueillir au cours de ces entretiens ?

1) Pour une enquête relative à un évènement à caractère professionnel (grave) :

Il devra être recherché :

- La victime (nom, date de naissance, ancienneté dans la profession, date d'embauche, poste occupé, entreprise utilisatrice éventuelle si le salarié a été mis à disposition).
- La date et l'heure du/des évènements (faits précis et concordants avec circonstances détaillées, chronologie des évènements).
- L'analyse des causes de l'évènement (exemple : personne qui a commis cet évènement en cas de harcèlement).
- L'analyse des conséquences de l'évènement (exemple : conséquences sur la santé et les conditions de travail du salarié).

2) Pour une enquête relative à une maladie professionnelle (grave) :

L'enquête devra se baser sur la déclaration de maladie professionnelle déclarée ou susceptible de l'être, et devra déterminer l'exposition du ou des salariés victimes à ce ou ces agents (chimiques, physiques, biologiques) :

- caractère mesurable (le cas échéant, mesures quantitatives et/ou qualitatives effectuées),
- circonstances favorisantes (procédé de travail, température, aération, conditions générales de travail),
- nombre de salariés exposés et durée d'exposition (par jour ou par semaine).

3) Pour une enquête relative à un accident du travail (grave) :

Il devra être recherché :

- la victime (nom, date de naissance, ancienneté dans la profession, date d'embauche, poste

- occupé, entreprise utilisatrice éventuelle si le salarié a été mis à disposition),
- l'accident (date, heure, lieu et circonstances détaillées),
- la nature, le siège et les conséquences des blessures produites par l'accident,
- l'analyse des causes de l'accident (recensement de tous les faits et causes qui ont déterminé la réalisation du risque).

4) Pour une enquête relative à des incidents répétés ayant révélé un risque grave :

Il devra être recherché :

- la date et l'heure du fait générateur ;
- le poste de travail concerné ;
- la nature du risque ;
- le nom et la qualification du ou des salariés exposés ;
- l'analyse des causes de la situation de risque grave, ou de(s) l'incident(s) ayant révélé un risque grave.

À l'issue de cette phase de recueil d'informations, un rapport d'enquête devra être rédigé et signé par le président (ou son représentant) et le représentant du personnel ayant mené cette enquête. (Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités spécifiques.)

Ce rapport sera restitué lors d'une réunion du CSE qui, si la situation le justifie, peut se tenir en urgence.

Les conclusions de l'enquête et les recommandations faites par le comité seront discutées puis adoptées.

Toutefois, l'employeur reste le seul à décider de la mise en œuvre de ces mesures correctives.

Informations : un arrêté fixe la liste des informations que le CSE devra transmettre à l'administration (inspection du travail) dans le cadre de cette enquête. (C. trav., art. R. 2312-2)
A ce jour, l'arrêté n'est toujours pas publié. Toutefois, en attendant celui-ci, le CSE pourra s'inspirer des formulaires Cerfa qui avait été publié pour le CHSCT (Ancien CSSCT) pour déterminer quels éléments établir lors de ces enquêtes.

RELATIVE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL GRAVE

(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise :

Adresse de l'établissement :

Activité économique : Code APE : Effectif du personnel occupé :

LA VICTIME

Nom (suivi du nom d'épouse, s'il y a lieu), Prénom :

Nationalité : française C.E.E. autre Date de naissance : Sexe : F M

Ancienneté dans le poste : Ancienneté dans la profession (si possible) : Date d'embauche :

Poste occupé :

Si la VICTIME est un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ou un salarié d'une entreprise de travail temporaire

Nom ou raison sociale de l'entreprise :

Adresse :

Activité économique : Code APE :

L'ACCIDENT

Date : Lieu de l'accident :

Heure :

Circonstances détaillées de l'accident :

Nature, siège et conséquences des blessures produites par l'accident :

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyse des causes de l'accident :

Mesures préconisées en vue d'en éviter le retour (et notamment actions de formation appropriées) :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

Date de l'enquête :

Signature du président,
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



**RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE
OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE**

(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise :

Adresse de l'établissement :

Activité économique : Code APE : Effectif du personnel occupé :

LA SITUATION DE RISQUE GRAVE

Date et heure du fait générateur :

Poste de travail concerné :

Nature du risque :

Nom et qualification du ou des salariés exposés :

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave :

Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :

Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

Date de l'enquête : J M A

Signature du président,
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Partie.2

Questions / réponses

1/ Les membres du CSE ont-ils le droit de divulguer les informations relatives à l'enquête réalisée ?

Si l'information donnée aux membres du CSE est déclarée comme confidentielle par l'employeur, mais est également de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise (ce qu'il appartient à l'employeur d'établir) ces informations ne pourront pas être divulguées. (C. trav., art. L. 2315-3 ; Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-19.237).

Pour une enquête santé, sécurité et conditions de travail, les éléments rapportés ont en raison de leur caractère particulier une nature confidentielle et pourraient porter préjudice à l'entreprise s'ils étaient divulgués.

Ainsi, tous les éléments révélés au cours de cette enquête et indiqués comme confidentiel par l'employeur ne pourront pas être divulgués.

En cas de non-respect de l'obligation de discrétion par les membres du CSE, l'employeur peut :

- faire cesser le trouble manifestement illicite ;
- engager la responsabilité civile de la personne ayant enfreint l'obligation ;
- engager à l'encontre de l'auteur une procédure disciplinaire (Cass. soc., 6 mars 2012, n° 10-24.367).

2/ Le salarié ayant alerté un élu CSE a-t-il un droit d'accès sur le rapport d'enquête établi ?

« L'employeur est en droit de diligenter une enquête interne et de la mener sans que le salarié » ai un droit d'accès sur le rapport d'enquête. (CA Paris – Pôle 06 ch. 09, 29 août 2018, n° 16-13810)

Le Ministère du Travail indique que « l'employeur n'a pas l'obligation de transmettre le rapport d'enquête aux parties impliquées (victime présumée et salarié mis en cause). Cependant, en cas de contentieux, il doit l'être si l'enquête fait partie des éléments soumis aux juges. » (Guide pratique : HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER – Ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

3/ Qui prend en charge le coût de l'expertise dans le cadre de l'enquête santé, sécurité et conditions de travail réalisée ?

Seul le CSE peut prendre la décision de recourir à une expertise, le CSSCT, s'il existe, ne pourra pas décider mais pourra toutefois lui proposer d'y recourir. (C. trav., art. L. 2315-78 ; C. trav., art. L. 2315-94)

Lorsque celui-ci fait appel « à un expert habilité » lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (C. trav. Art. L. 2315-94), **le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur. (C. trav. Art. L. 2315-80)**

Il en sera de même dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. (C. trav. Art. L. 2312-17 et L. 2315-80)

4/ A-t-on l'obligation de désigner un référent harcèlement ? Si oui, quels sont ces moyens d'actions en matière de santé sécurité et conditions de travail ?

Les comités sociaux et économiques, quel que soit l'effectif de l'entreprise, **doivent désigner parmi leurs membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (C. trav., art. L. 2314-1).

La désignation de ce référent fait l'objet d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. (C. trav., art. L. 2315-32)

C'est au **règlement intérieur du CSE ou tout autre accord collectif de prévoir ces moyens d'actions**. Légalement aucun moyen d'action ne lui ait alloué.

Toutefois, de par son statut de membre élu au CSE, il pourra **exercer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale** (C. trav., art. L. 2312-59) ou en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-2).

Le référent harcèlement pourra mener l'enquête SSCT en tant que représentant du personnel.

5/ L'enquête pour harcèlement moral est-elle obligatoire ?

L'enquête n'est pas une obligation si seule l'employeur a connaissance d'une situation de **harcèlement moral**, c'est-à-dire en dehors d'un droit d'alerte déclenché par un membre du CSE.

L'employeur pourra dans ce cas, proposer à la victime ou la personne mise en cause de **recourir à la médiation**. (C. trav. Art, L. 1152-6)

En effet, le Code du travail prévoit qu'une « procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties (victime et personne mise en cause).

Le médiateur s'informerait ainsi de l'état des relations entre les parties et tentera de les concilier. Il leur soumettra des propositions qu'il devra consigner par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Information : la médiation n'est pas possible en cas de harcèlement sexuel.

6/ L'enquête doit-elle forcément être interne à l'entreprise ?

En-dehors du droit d'alerte, le Code du travail n'organise pas la conduite de l'enquête.

Ainsi, celle-ci **pourra être externalisée**, si l'entreprise peut financer cette enquête par une personne tierce à l'entreprise. (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597 PI)

Garantie de l'évolution de la rémunération des représentants du personnel : les précisions de la Cour de Cassation

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social dite loi « Rebsamen » a introduit dans le Code du travail plusieurs dispositifs de valorisation des parcours syndicaux.

L'objectif de cette loi visait à éviter la mise en place de discriminations salariales dans la carrière des salariés investis d'un mandat représentatif du personnel ou d'un mandat syndical, notamment sur leur évolution salariale. C'est en ce sens que le Code du travail a instauré le principe de la garantie d'évolution de rémunération (GER).

Une telle garantie s'applique à l'ensemble des représentants du personnel et/ou syndicaux dont le niveau d'investissement est tel qu'il est susceptible d'impacter la progression de leur rémunération. Les salariés concernés sont ceux dont les heures de délégation dépassent 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat ou applicable dans l'établissement.

La garantie d'évolution de rémunération vise à protéger ces acteurs clés en leur assurant une progression salariale pendant la durée de leur mandat, sur le même modèle que la garantie instituée pour les salariées revenant de congé maternité.

Cependant, des questions subsistaient quant à l'application concrète de cette garantie.

Le cadre légal et la garantie d'évolution de la rémunération

Il ressort des termes de l'article L.2141-5-1 du Code du travail que :

- **C'est à l'accord collectif de branche ou d'entreprise qu'il appartient de déterminer les garanties d'évolution de la rémunération de ces salariés**, dans des conditions au moins aussi favorables que celles qui s'appliquent à défaut d'accord ;
- **A défaut d'accord, ces salariés doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :**
 - ▶ aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ;
 - ▶ ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Les précisions apportées par la Cour de Cassation

Le 20 décembre 2023, la Cour de cassation a clarifié certains points essentiels concernant l'appréciation de cette garantie:

- **La comparaison entre l'évolution de la rémunération des représentants du personnel et celle des salariés sans mandat doit être effectuée annuellement, et pas seulement à la fin du mandat.** Cette précision permet d'assurer un suivi régulier et de détecter rapidement toute déviation par rapport à la garantie.
- **L'employeur doit se baser sur un panel de salariés ayant des caractéristiques similaires** (coefficient de classification, nature des fonctions, ancienneté) pour évaluer l'évolution salariale des représentants du personnel. La Cour de cassation a ainsi rappelé que des tranches d'ancienneté fixes de cinq ans sont plus adaptées à la durée des mandats syndicaux de trois ans.
- **L'employeur ne doit pas aller au-delà de la stricte catégorie professionnelle** pour comparer les salariés.
- **La comparaison doit se faire avec des salariés embauchés à une date voisine** relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Comment vérifier que cette garantie est appliquée pour chacun des élus, délégués ou représentants concernés ? Comment s'assurer que le panel de salariés retenu par votre Direction est pertinent ? Quels sont les critères de comparaison utilisés ? Les experts du Groupe Legrand sont là pour vous aider à y voir plus clair, notamment dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale qui inclut la politique salariale.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.





Du changement concernant les preuves dans les procès civils

Depuis le 22 décembre 2023, les preuves déloyales comme les preuves illicites sont recevables dans les procès civils, non plus seulement au pénal. La position de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation est très claire : « il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats ».

Certes, la recevabilité de telles preuves est soumise à de strictes conditions. Le juge doit « *apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi* ».

Pour autant, cette jurisprudence a déjà permis d'accepter des preuves obtenues par vidéosurveillance malgré l'absence d'information préalable des salariés ou de déclaration à la CNIL. Elle a aussi autorisé la preuve obtenue à l'aide du système de géolocalisation installé sur le véhicule professionnel du salarié à des fins de protection contre le vol et de vérification du kilométrage mais détourné pour contrôler sa localisation en dehors de son temps de travail. Il y a tout lieu de craindre que tout soit potentiellement permis : la filature, l'enregistrement clandestin, la lecture à distance des e-mails et SMS du salarié, l'intrusion sur ses réseaux sociaux, l'ouverture de sa webcam ...

Bien entendu, ce nouveau principe n'est pas réservé aux employeurs et devrait aussi faciliter le droit à la preuve des salariés. Dans les contentieux individuels, la production d'enregistrements clandestins est désormais envisageable au civil, notamment en matière de harcèlement ou de discrimination. N'en déduisons pas pour autant que salariés et employeurs sont sur un pied d'égalité. L'employeur dispose de moyens de surveillance, y compris à distance, sans commune mesure avec ceux que peuvent actionner les salariés.



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20



BUREAUX DE MONTPELLIER

Tél. : 04 72 13 23 30



Si l'on se déplace sur le terrain collectif, le CSE pourrait aussi se fonder sur cette jurisprudence, pour prouver des propos tenus par la direction hors le cadre de l'enregistrement officiel de la réunion ou lors d'enquêtes et d'inspections. De même, cette preuve facilitée ne pourrait-elle pas permettre aux syndicats de faire sanctionner le non-respect du principe de loyauté dans la NAO, par exemple, lorsque l'employeur refuse de négocier ? Position toutefois paradoxale que de recourir à des procédés déloyaux, voire illicites, pour renforcer la loyauté de la négociation !

Cette jurisprudence doit surtout amener le CSE à repenser sa façon d'appréhender l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Il faudra être particulièrement vigilant et exigeant quant au fait que les procédés utilisés ou mis en place ne pourront pas être détournés par l'employeur. L'affaiblissement des garanties juridiques va nécessiter de renforcer les garanties technologiques : fiabilité des enregistrements, contrôle strict de proportionnalité, limite dans le temps, etc ...

Face à cette évolution, la CNIL et l'inspection du travail seront des interlocuteurs essentiels **tout comme le RGPD et l'expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies vont devenir pour le CSE des instruments incontournables afin d'assurer une meilleure protection des salariés.**



BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON

Tél. : 04 72 13 23 30



BUREAUX DE RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20

BUREAUX DE MONTPELLIER

Tél. : 04 72 13 23 30



Interroger l'engagement RSE de votre entreprise C'est créer l'opportunité de remettre les questions sociales au cœur des préoccupations de TOUS !

POURQUOI, VOUS EMPARER DU SUJET RSE ?

Pour 3 raisons essentielles :

- 1 Remettre le social au cœur du débat environnemental et économique.
- 2 Être force de proposition pour limiter les impacts et obtenir des progrès sociaux.
- 3 Promouvoir et garantir une transition écologique juste.

Pression réglementaire, risque réputationnel, axe de différenciation ou véritable envie de transformation, la référence à la RSE se multiplie dans toutes les entreprises à l'heure où la transition écologique s'inscrit comme une nécessité incontournable à la survie de nos sociétés.

Un contexte de multiplication des contraintes pour les entreprises (plan de vigilance, déclaration des émissions de gaz à effet de serre, déclaration des performances extra-financières, audit énergétique et plan de réduction, norme CSRD, contraintes des filières...).

QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS D'ACTION POUR UN CSE ?

Depuis la loi Climat et Résilience, il existe de nombreux leviers d'action pour un CSE de se saisir des questions de transition.

Désormais, les trois informations-consultations obligatoires et l'expertise « Projet important » doivent intégrer un volet environnemental.

DES SOLUTIONS ADAPTÉES A VOS BESOINS :

N'hésitez plus à désigner un expert lors de ces trois informations-consultations et de l'expertise « Projet important » :

- Orientations stratégiques
- Politique sociale et Conditions de travail
- Situation économique et financière
- Projet important

Et enfin, n'oubliez pas de vous former pour devenir un acteur incontournable de ces sujets souvent bien complexes et en constante évolution ! Anticiper pour ne pas subir !

Emmanuel GASTINEAU
Responsable national RSE
emmanuel.gastineau@secafi.com - 06 80 91 77 46





www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

