



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU CŒUR DES DÉCISIONS

# GUIDE PRATIQUE

## DES ÉLUS DU PERSONNEL



# Sommaire

## 04 Édito

## 05 Conseils d'experts

Les moyens dont disposent les élus des CHSCT .....	06
Comment se servir en même temps des missions CE et CHSCT .....	08
Méthodologie des expertises .....	10
La responsabilité civile et pénale de l'employeur .....	12
Le recours à l'expert CE .....	14
Le recours à l'expert CHSCT .....	16

## 18 Fiches thématiques

Les réorganisations .....	20
Les fusions et acquisitions .....	22
Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) .....	24
Les déménagements et réaménagements .....	26
L'aménagement des postes de travail et les <i>open spaces</i> .....	28
La refonte du système d'informations (SI) .....	30
Les horaires de travail .....	32
La renégociation des accords de prévoyance, de mutuelle et de retraite .....	34
Les travailleurs handicapés .....	36
Le risque grave .....	38
Les accidents de travail .....	40
La prévention du risque routier professionnel .....	42
Les troubles musculo-squelettiques (TMS) .....	44
L'amiante .....	46
Les poussières de bois .....	48
Les autres risques chimiques .....	50
Le rayonnement des ondes électromagnétiques .....	52

## 54 Technologia Formation

La formation des élus du personnel .....	56
--	----

## 58 Technologia Assistance

Mieux comprendre pour mieux négocier .....	60
Comment se prémunir contre le détricotage de la réglementation sociale .....	62
Quelles informations le CHSCT peut et doit-il recevoir ? .....	64
Information et consultation du CHSCT .....	66
Les heures de délégations .....	68
Les affichages et registres obligatoires .....	70
La modification du contrat de travail .....	72
La consultation du CHSCT en cas de projet de licenciement économique .....	74
Les différentes consultations du comité d'entreprise en matière économique et professionnelle .....	76

# ÉDITO

## DES VIGIES AU SERVICE DU DIALOGUE SOCIAL

Des milliers de femmes et d'hommes se battent pour défendre les droits des salariés, souvent au sacrifice de leur vie privée. Sans dogmatisme, notre action va dans le même sens d'une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité des hommes au travail, sans pour autant occulter les intérêts des entreprises.

**Dans un environnement en perpétuelle mutation, l'expert est un acteur indispensable au dialogue social et à la réduction des risques.** Il rend simple ce qui est complexe, aide à comprendre les processus de décision au sein de l'entreprise et permet de cerner des aspects négligés par les dirigeants.

**Depuis plus de 20 ans, Technologia se fixe pour mission d'offrir aux représentants du personnel un soutien essentiel aux CE et aux CHSCT.** Afin de répondre efficacement à leurs besoins, nous reposons sur une équipe de spécialistes confirmés : ingénieurs grandes écoles, experts industriels, Médecins du travail, psychopathologues, psychologues, sociologues du travail, ergonomes, experts financiers et comptables...

**Technologia est l'un des cabinets leaders dans le champ du social.** Sa connaissance concrète, son niveau d'expertise et son approche opérationnelle quotidienne lui permettent d'élaborer des solutions sur mesure. Sans favoritisme, Technologia gère les petits dossiers avec la même rigueur que les dossiers d'enjeu national. Hier, nous prenions en charge le dossier « amiante de Jussieu » pour assurer le transfert des étudiants et du personnel dans des lieux plus sains.

Aujourd'hui, nous traitons la souffrance mentale chez un grand constructeur automobile suite à plusieurs suicides... **Comme hier et aujourd'hui, Technologia restera demain le vecteur du dialogue social et du mieux vivre ensemble en entreprise.** C'est là notre ambition, c'est là notre réussite, c'est là notre fierté.

**Jean-Claude Delgènes,**  
Fondateur et Directeur général de Technologia



CONSEILS  
D'EXPERTS

# Les moyens dont disposent les élus des CHSCT

Les CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) disposent de **solides moyens** pour exercer leur mission. Focus sur les **principaux outils** à leur disposition.

## L'INFORMATION

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement trois types d'information nécessaires à l'exercice de ses missions.

Certaines lui sont obligatoirement transmises : lorsque l'avis du CHSCT est requis, l'information doit précéder la consultation et la prise de décision par la direction. Par exemple, le chef d'établissement ne détermine qu'après consultation les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être utilisés.

De même, le règlement intérieur de l'entreprise ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CHSCT, pour les matières relevant de sa compétence. Le comité est également informé par son président des observations de l'inspecteur du travail, du Médecin du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale. Enfin, les CHSCT sont consultés sur la formation des salariés en contrat à durée déterminée et des intérimaires affectés à des postes présentant des risques particuliers.

Les autres informations obligatoirement tenues à la disposition du CHSCT sont notamment le Document Unique sur l'évaluation des risques professionnels, et toute information demandée dans le cadre d'une mission qui lui a été dûment confiée. En cas de refus, il ne faut pas hésiter à saisir le président du tribunal de grande instance.

## LE RECOURS À L'EXPERT

D'après l'Article L. 4614-12 du *Code du travail*, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

## LA FORMATION

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Dans les établissements où les délégués du personnel sont investis des missions du comité, ils bénéficient de la formation prévue à l'Article L. 4614-14 du *Code du travail*.

## LES MOYENS MATÉRIELS DE FONCTIONNEMENT

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, ainsi qu'aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. Bien sûr, le budget de fonctionnement du CHSCT est quasiment invisible : c'est le chef d'établissement qui le tient.

Cependant, il existe. Une action intéressante consiste à comparer, poste par poste, le niveau des dépenses de fonctionnement du Comité d'établissement et du CHSCT...

## **LA LIBERTÉ D'ORGANISER SON FONCTIONNEMENT ET SES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT**

Le CHSCT décide de ses modalités de fonctionnement et de l'organisation de ses travaux. Ses décisions sont adoptées à la majorité des membres présents.

## **LA RÉUNION**

La réunion est en elle-même un moyen et un droit.

Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. Il se réunit également à la suite de tout accident, ou à la demande motivée de deux de ses membres.

## **LES HEURES DE DÉLÉGATION**

Le chef d'établissement accorde aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les heures de délégation varient de deux à vingt heures par mois, selon les effectifs. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants du personnel ont la possibilité de répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent ; dans ce cas ils en informent l'employeur.

## **LA LIBERTÉ DE CIRCULATION**

Les membres du CHSCT disposent de la liberté de déplacement tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel.

# Comment se servir en même temps des missions CE et CHSCT ?

## NOUS VIVONS DANS UN MONDE DE PLUS EN PLUS COMPLEXE !

La globalisation de l'économie a été fécondée par la révolution numérique et les mutations s'accélèrent.

L'espérance de vie dans les pays dits avancés n'a jamais été aussi élevée. Le commerce mondial rapproche plus de trois milliards d'individus, quand il en touchait à peine la moitié il y a 20 ans. Hélas !

Si la science et la technologie ont permis une production massive de richesses, l'absence de régulation harmonieuse conduit à une forte croissance des inégalités et à des ravages en termes d'emploi et d'environnement.

Bienvenue dans le siècle du « tout argent », où les intérêts vitaux de l'humanité sont menacés par cette course inexorable à l'accumulation, où les petits sont mangés par les moyens et les moyens absorbés par les gros ! Où la dynamique de la concurrence et l'appétit de profit sont sans contrôle.

Désormais des entreprises multinationales affichent des chiffres d'affaires supérieurs aux PIB de vieilles et encore grandes nations industrielles. La puissance des grands capitaines de l'industrie et de la finance n'a jamais été aussi énorme.

Dans ce contexte, les gouvernements des nations semblent de plus en plus osciller entre renoncement et soumission.

Désormais tout s'achète et tout se vend. **Chaque jour, de nouvelles turbulences modifient le quotidien des entreprises et affectent la visibilité des salariés et de leurs représentants...**

## UN BESOIN DE RÉACTIVITÉ ET DE MAÎTRISE

Chaque jour, des décisions brutales, impératives, unilatérales se prennent de plus en plus rapidement et tendent à transformer les salariés en pions. Bientôt, si l'on n'y prend garde, les êtres humains seront considérés comme de simples variables d'ajustement. C'est dans ce cadre qu'il convient de souligner l'importance du rôle des acteurs syndicaux, des élus représentant les intérêts des salariés et du travail d'expertise déployé au sein des CE et CHSCT.

Depuis la création des CHSCT au début des années 1980 et le recours aux experts au titre de la sauvegarde des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, les élus ont toujours le plus grand mal à ordonner leurs travaux.

Ce qu'il faut savoir, c'est que **le CHSCT peut nommer un expert en cas de risque grave avéré ou non, ou pour tout projet important modifiant les conditions de travail des salariés**. Sur ce point, les juges ont montré une acceptation large, et le recours à expert au titre de l'Article L. 4614-12 du *Code du travail* doit être compris comme d'un usage courant pour les membres du CHSCT.

## CE OU CHSCT ? DE L'IMPORTANCE DE CONSULTER L'UN ET L'AUTRE

La question se pose de la hiérarchie de consultation entre le CE et le CHSCT sur un projet important. Cette hiérarchie est tranchée par la loi. Les analyses et avis du CHSCT doivent permettre au CE de donner un avis (Article L. 2323-7 du *Code du travail*).

Lors de la présentation d'un projet, les deux instances doivent se partager le travail en fonction de leurs prérogatives :

- **Le CE doit aborder la problématique sous l'angle économique et dans la perspective de l'évolution des emplois.**
- **Le CHSCT doit examiner le projet sous l'angle de la sécurité, de la santé, de l'hygiène et des conditions de travail.**

C'est la raison pour laquelle les deux instances, qui ont toutes les deux la personnalité morale, doivent être informées et consultées sous des angles différents, de manière totalement indépendante.

Cependant, en cas de carence du CHSCT, le CE, ayant une attribution générale en matière de conditions de travail, peut être amené à rappeler au CHSCT ses prérogatives et solliciter son avis.

Les deux instances doivent utiliser à bon escient leurs droits à experts, principalement en rapport avec l'Article L. 2325-35 du *Code du travail* pour le CE (que ce soit les expertises en nouvelles technologies ou les expertises comptables), et l'Article L. 4614-12 du *Code du travail* pour le CHSCT.

## POUR LA CONDUITE DES NÉGOCIATIONS

**On privilégiera l'examen du projet en premier lieu par le CHSCT**, qui est consulté normalement par l'employeur sur un projet important réputé définitif.

Le CHSCT ayant rendu un avis motivé après avoir, le cas échéant, fait usage de son droit à expert, le CE pourra alors être consulté.

Cet ordre permet de traiter en premier lieu les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail qui sont structurantes, avant de s'intéresser aux questions économiques et sociales.

# Méthodologie des expertises

# 3

Une expertise, quelle que soit l'Instance représentative du personnel qui la commande, repose sur la connaissance des salariés concernés par la problématique.

## UNE ANALYSE DU TRAVAIL RÉEL

L'axe majeur de la méthodologie d'une expertise repose sur une analyse du travail réel. D'où la nécessité pour le cabinet de **comprendre sur le terrain les contraintes liées au travail dans ses différentes composantes.**

Il existe un écart important entre la notion de travail prescrit, c'est-à-dire celui qui est demandé par la hiérarchie, et le travail réel, qui est effectivement exécuté. Cette différence provient de l'environnement du travail dans sa dimension technique, organisationnelle, ergonomique et psychologique.

Chaque salarié effectue ses tâches en fonction de son environnement et s'y ajuste. De ces ajustements émergent bon nombre de dysfonctionnements et de risques. Comprendre une problématique, c'est comprendre les impacts réels des projets ou analyser les risques dans la réalité du travail.

C'est pourquoi les expertises du cabinet reposent systématiquement sur une méthodologie intégrant des entretiens avec le personnel et des observations in situ.

## UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

Deuxième point incontournable d'une expertise, chaque problématique doit être abordée suivant différents axes. En particulier, pour les expertises demandées par un CHSCT, il convient d'analyser sous quatre axes :

- > Une approche technique, qui suppose une connaissance du secteur d'activité et des process associés.
- > Une vision organisationnelle, car l'organisation du travail est souvent source de dysfonctionnements préjudiciables à la santé des salariés et au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette vision suppose également d'introduire des notions liées à la sociologie des groupes et des personnes.
- > Une approche ergonomique qui permet l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieu de travail.
- > Une approche médicale, qui peut être aussi bien d'ordre physique, psychosociale que psychologique.

## LES GRANDES ÉTAPES D'UNE EXPERTISE

Le déroulement d'une mission s'inscrit dans les étapes prescrites par la Direction des relations du travail.

- 1° Une réunion de cadrage est d'abord organisée, afin de partager les étapes de l'intervention avec les élus du personnel et la direction. Mieux l'approche est partagée, meilleures sont ensuite les chances de succès des plans d'actions qui en découlent.
- 2° Chaque mission est ensuite initiée par une analyse documentaire au cours de laquelle, en particulier dans le cadre des expertises CHSCT, le cabinet peut avoir accès à toute l'information disponible. Ces renseignements concernent à la fois la problématique traitée et les documents

liés à la prévention des risques professionnels comme le Document Unique.

- 3° Pour mettre en regard cette approche documentaire, les consultants du cabinet poursuivent leurs investigations par des entretiens avec les responsables mais surtout avec les salariés, dans des conditions assurant le volontariat et l'anonymat. Des observations sur site accompagnent généralement ces entretiens.
- 4° Après analyse et rédaction d'un premier document de travail, le cabinet propose

de partager ses axes de réflexion avec les parties prenantes, les élus du personnel, la direction, et le cas échéant, la Médecine du travail, l'Inspecteur du travail... L'objectif de cette première restitution est de trouver des solutions opérationnelles tenant compte de l'avis de l'expert, de l'avis des représentants des salariés et de la position de la direction.

- 5° Au terme de cette réunion, un rapport final est rédigé et présenté, servant de base aux futurs travaux de l'instance concernée (CE, CHSCT...), en particulier si un avis est demandé.

**Déroulement d'une mission :**



\* Instance représentative du personnel

# La responsabilité civile et pénale de l'employeur

Un **employeur fautif** qui ne respecte pas ses obligations engage sa responsabilité **civile** : la personne lésée (salarié, représentant du personnel) est en droit d'agir en justice pour obtenir le paiement de **dommages-intérêts**. En matière de **responsabilité pénale**, l'infraction commise peut entraîner la condamnation de l'employeur à une sanction pénale : paiement d'une **amende**, voire peine de prison. De la réparation à la répression, comment fonctionnent ces deux régimes de responsabilité ?

## LA RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'EMPLOYEUR

La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée dès lors qu'il commet une faute ou ne respecte pas ses obligations : non-respect de la loi, du contrat de travail, des accords collectifs, des usages, des engagements unilatéraux... Par exemple, il ne peut unilatéralement revoir à la baisse une prime prévue par le contrat de travail.

L'employeur doit en outre exécuter le contrat « de bonne foi », ce qui lui interdit de mettre à profit certaines clauses de manière abusive.

On songe notamment au salarié qui élève seul un enfant et qui, parce que son contrat comporte une clause de mobilité, se trouve muté à l'autre bout de la France du jour au lendemain. Enfin, l'employeur est tenu de justifier d'une « cause réelle et sérieuse » pour licencier un salarié.

**Dans tous ces cas, le salarié est en mesure de faire jouer la responsabilité civile de l'employeur.** Sur le fondement de la responsabilité contractuelle, le salarié peut demander réparation en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations.

Ainsi il pourra solliciter le versement de dommages-intérêts en réparation des préjudices subis, ou l'exécution forcée de l'obligation (paiement d'une prime prévue au contrat, respect d'un accord collectif sous astreinte...).

**Dans le domaine particulier des accidents du travail et des maladies professionnelles**, le seul moyen pour le salarié d'obtenir réparation consiste à faire valoir que l'employeur a commis une faute inexcusable. Depuis 2002, la jurisprudence de la Cour de cassation s'étant assouplie, les salariés victimes parviennent plus facilement à démontrer cette faute devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale, et à obtenir ainsi la réparation intégrale du préjudice subi.

## LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

Délit d'entrave, harcèlement, prêt de main d'œuvre illicite, travail illégal, méconnaissance des règles d'hygiène et de sécurité...

Dans de très nombreux cas, les manquements de l'employeur sont qualifiés d'infractions par le *Code du travail* ou le *Code pénal*, et donc susceptibles de donner lieu à des peines d'amende, voire de prison.

**Mais comment, en pratique, mettre en cause la responsabilité pénale de l'employeur ?**

**1° Qui poursuivre : le chef d'entreprise (la personne physique) ou l'entreprise (la personne morale) ?**

Jusqu'à 2004, la loi privilégiait la responsabilité pénale de la personne physique.

Depuis, la victime peut généralement aussi bien porter plainte contre la personne

physique auteure de l'infraction que contre la personne morale.

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant une assurance, son absence au moment des faits, ou encore une faute commise par la victime - à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive et imprévisible de l'accident.

Les infractions sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire qui rédigent un procès-verbal.

## 2° Qui peut porter plainte ?

En principe, c'est la victime de l'infraction. Les syndicats ont toute latitude pour agir contre l'employeur « au nom de l'intérêt collectif de la profession », sans avoir à justifier d'un préjudice direct et personnel puisque ce droit est prévu par l'Article L. 2132-3 du *Code du travail*.

L'action des Institutions représentatives du Personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...) est plus délicate. Contrairement aux syndicats, ces institutions ne peuvent pas se constituer partie civile.

En témoigne l'un des CHSCT d'Air France qui s'était constitué partie civile dans le cadre d'une information judiciaire suite à un accident du travail après l'effondrement du terminal 2E de l'aéroport de Roissy : le *Code de procédure pénale* prévoyant qu'une partie civile ne puisse se constituer que si elle justifie d'un intérêt direct à la réparation, les juges ont refusé, pour irrecevabilité, de permettre à l'une des Institutions représentatives du Personnel de se constituer partie civile.

## 3° Comment engager la responsabilité pénale de l'employeur ?

Trois voies sont possibles : déposer une plainte simple (avec le risque que celle-ci soit classée sans suite), déposer une plainte avec constitution de partie civile (auquel cas, la procédure ira nécessairement à son terme) ou, dernière option, assigner

directement l'employeur devant le tribunal correctionnel par voie de citation directe pour les infractions les plus flagrantes.

La saisine préalable de l'inspection du travail est conseillée.

# Le recours à l'expert CE

# 5

L'introduction d'une **nouvelle technologie** - qu'elle soit industrielle, informatique ou autre - peut avoir d'importantes **conséquences** économiques et **en termes d'emploi**. L'expert est là pour les anticiper.

## QUAND ET COMMENT FAIRE APPEL À UN EXPERT ?

Selon l'Article L. 2325-38 du *Code du travail*, les élus du CE peuvent faire appel à un expert en nouvelles technologies en cas de projet suffisamment avancé à dimension technique et novatrice, dans les entreprises regroupant au moins 300 salariés (la condition d'effectif de 300 salariés s'appréciant au niveau de l'entreprise et non au niveau de l'établissement concerné).

Le recours à l'expert, son choix et la définition de sa mission impliquent un vote majoritaire au CE, l'accord de l'employeur étant requis. En cas de désaccord, la décision est prise par le Président du tribunal de grande instance statuant en urgence en la forme des référés.

L'expert doit disposer des éléments d'information sur les projets visés par l'expertise et leurs conséquences, éléments que le comité a dû recevoir également. Il a aussi libre accès à l'entreprise, en tenant compte d'une obligation de discrétion sur les informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

En cas de blocage, le CE peut demander au CHSCT de traiter le recours à l'expert.

## SUR QUELS ASPECTS PORTE SA MISSION ?

L'expert va orienter sa réflexion autour de différents axes :

- **La compréhension technique du projet** présenté, en particulier la pertinence de la nouvelle technologie proposée.

- **L'impact économique et stratégique** du choix de cette nouvelle technologie.

- **L'impact en termes d'emplois** créés ou supprimés.

Ici, l'impact sur les conditions de travail ne sera pas traité. Ce sera au CHSCT, dans le cadre de son propre recours à expert (Article L. 4614-12 du *Code du travail*) d'en nommer un sur cette problématique - l'expert étant le même dans ce cas de figure.

## LA RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT

L'expertise sur les nouvelles technologies est financée par l'employeur.

## LES INSTANCES CONCERNÉES

- Comité d'entreprise
- Comité central d'entreprise
- Comité d'établissement (sous réserve de regrouper au moins 300 salariés)

## LA MARCHÉ À SUIVRE

1° Inscrire à l'ordre du jour : « Nomination de l'expert pour l'analyse des conséquences de l'introduction de la nouvelle technologie, dans le cadre de l'Article L. 2325-38 du *Code du travail* ».

2° La délibération en cours de séance est ensuite à faire figurer au procès-verbal : « Le Comité (central) d'entreprise décide de se faire assister par le cabinet Technologia, conformément à l'Article L. 2325-38 du *Code du travail*, pour l'analyse des conséquences de l'introduction de la nouvelle technologie ».

## LE RECOURS À L'EXPERT LIBRE PAR LE CE

Le *Code du travail* donne également la possibilité aux membres du CE de recourir à des experts sur leur budget propre (le 0,2 %) : études, recherches ou formations. Le choix de l'expert et la nature de sa mission sont entérinés par un vote à la majorité simple au cours d'une séance de CE.

### Les axes d'intervention possibles

- Étude de l'impact des nouvelles technologies sur les effectifs, les qualifications, la mobilité et les besoins en formation
- Expertise de grands projets industriels et stratégiques
- Expertise de nouveaux modes d'organisation
- Analyse des plans sociaux et des modalités proposées par les employeurs
- Appréciation des impacts des plans de fusion - acquisition
- Élaboration de plans de formation
- Analyse des projets de GPEC
- Conséquences de l'ARTT et analyse du temps de travail

# Le recours à l'expert CHSCT

# 6

Les conditions de travail sont au cœur de l'évolution des métiers. Comprendre les conséquences d'un projet important ou analyser un risque grave afin de **dégager des mesures de prévention efficaces**, est une mission prépondérante du CHSCT. Pour la mener à bien, il peut se faire assister de nombreux spécialistes : **ingénieurs**, **toxicologues**, **sociologues**, **ergonomes**, **médecins**...

## LA MISSION DU CHSCT

Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est obligatoire dans les sociétés de plus de 50 salariés.

C'est une institution importante dont la mission est définie à l'Article L. 4612-1 du *Code du travail* :

- 1° Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.
- 2° Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.
- 3° Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les décisions du CHSCT concernant les modalités de son fonctionnement sont immédiatement exécutoires, même s'il n'a pas de budget en propre à la différence du CE.

Il doit assumer une mission de représentation des salariés en matière de prévention très large.

Cette mission est contraignante pour le chef d'établissement en raison de l'éventuelle mise en cause de sa responsabilité civile et pénale, l'employeur ayant désormais une obligation de résultat en matière de sécurité.

## QUAND FAIRE APPEL À UN EXPERT ?

Selon l'Article L. 4614-12 du *Code du travail*, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.
- 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévues à l'Article L. 4612-8 du *Code du travail*.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

Les représentants du personnel peuvent se faire assister par un expert, les frais (y compris les frais d'une éventuelle contestation de la part de l'employeur) seront pris en charge par l'entreprise (Article L. 4614-13 du *Code du travail*).

L'expert doit être agréé par le ministère du Travail, et ne peut être différent de l'expert du CE si un cabinet est déjà mandaté dans le cadre du recours pour l'introduction de nouvelles technologies (Article L. 2325-38 du *Code du travail*).

## LA MARCHÉ À SUIVRE

- 1° Convocation d'un CHSCT avec un ordre du jour clair explicitant soit le constat d'un risque grave, soit l'intention d'examiner un projet de la direction avant sa mise en œuvre. L'ordre du jour doit être signé par le secrétaire et le président du CHSCT.

- 2° Lors de la réunion, trois votes à la majorité des membres présents : vote sur le principe du recours à l'expert, vote sur le choix du cabinet retenu et mandatement pour représenter le CHSCT dans le cadre de cette expertise.
- 3° Signification de la nomination adressée au cabinet d'expertise, qui prend contact avec le président du CHSCT afin de déclencher l'expertise.
- 4° En cas de contestation, l'employeur doit saisir le Tribunal de grande instance. Les frais d'avocat pour l'assistance du CHSCT sont à la charge de l'employeur.

## LA RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT

Selon l'Article L. 4614-12 du *Code du travail*, la rémunération de l'expert est à la charge de l'employeur.

## LES INSTANCES CONCERNÉES

CHSCT

- Amélioration des conditions de travail
- Analyse de l'impact des plans sociaux et des modalités proposées par les employeurs pour les aspects sécurité et conditions de travail
- Contrôle des normes de sécurité et d'hygiène
- Analyse des maladies professionnelles
- Analyse des dispositifs de sécurité et de prévention
- Maîtrise des risques industriels, chimiques et environnementaux
- Analyse de produits dangereux ou de substances toxiques
- Analyse des accidents du travail, arbre des causes
- Délocalisation et déménagement
- Fusion
- Réorganisation
- Les risques psychosociaux, harcèlement, suicides professionnels





FICHES  
THÉMATIQUES

# Les réorganisations

L'expertise consiste à évaluer les conséquences des réorganisations sur les conditions de travail, ainsi que leurs effets psychosociaux sur les populations à risque.

## CONTEXTE : DES RÉORGANISATIONS MULTIPLIÉES PAR LA CRISE

Les réorganisations d'entreprise se multiplient dans tous les secteurs de l'économie, en particulier dans l'actuel contexte de crise. En effet, cette situation économique difficile est parfois exploitée pour modifier des structures d'entreprise et « dégraisser » les effectifs. Regroupement d'entités, fermetures d'agences, réorganisations des réseaux commerciaux, mise en place de systèmes de gestion intégrée, réorganisations des équipes, nouvelle organisation de la production, fusion-acquisition, externalisation de services et sous-traitance : la liste s'allonge inexorablement...

En aiguillon, les directions veulent accroître leur compétitivité, améliorer les ratios financiers et de productivité, optimiser l'utilisation des ressources. Elles recherchent aussi à améliorer le service aux clients, mettre en place une organisation homogène, répondre aux départs à la retraite massifs.

Or, ces projets de réorganisation influencent les conditions de travail. À charge donc pour les membres de CHSCT d'assumer leur mission en analysant les bouleversements engendrés. Pour ce faire, le CHSCT peut bénéficier de l'appui d'un cabinet d'expertise agréé par le Ministère du Travail, comme le stipule l'Article L. 4614-12 du Code du travail. Il vote alors en réunion de CHSCT le principe du recours à une expertise et le choix du cabinet mandaté.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

L'expertise analyse notamment l'impact des réorganisations sur la pénibilité et les conditions de travail, la pérennité de l'entreprise et de l'emploi, ainsi que sur la sécurité des salariés. Pour le reste, son contenu varie en fonction des projets annoncés.

Elle peut par exemple chercher à identifier les nouvelles contraintes liées aux horaires, au type de communication, et évaluer les risques du projet en répondant à des questions du type :

Quels sont les risques de monotonie des tâches avec l'informatisation des process ? Dans quelle mesure la charge de travail risque-t-elle de s'accroître dans un contexte de réduction de la masse salariale ? La réorganisation n'est-elle pas susceptible d'engendrer l'apparition de risque psychosocial ?

**Une analyse technique** peut par ailleurs évaluer le degré de compatibilité entre les moyens humains et matériels disponibles et les tâches à réaliser, afin d'appréhender l'évolution de la charge de travail collective.

**La gestion de la période de transition s'avère essentielle** car se conjuguent les surcharges de travail liées au passage de l'ancienne à la nouvelle organisation, le stress du changement et les problèmes issus d'éventuels dysfonctionnements. Cette période peut générer un accroissement conséquent de la charge de travail et l'apparition de risques, tant pour les salariés que pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Aussi, l'expertise peut-elle s'intéresser à **évaluer les impacts psychosociaux** des réorganisations, notamment sur les populations à risque.

Récemment, un rapport d'expertise sur un plan de restructuration impliquant des suppressions et des modifications de poste, ayant mis en évidence l'augmentation de la charge de travail pour les salariés non licenciés et une situation d'émergence de risque psychosocial, a contribué à suspendre un projet de réorganisation.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'expertise peut par exemple aider à **négoier des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle**. À titre d'exemple, le droit au retour en cas de difficulté rassure les salariés concernés.

Elle peut également contribuer à **définir la politique de formation accompagnant l'adaptation aux changements**.

Elle permet de **mesurer les aménagements des postes, les programmes de maintenance nécessaires pour assurer la sécurité des salariés**.

Enfin, elle permet de **limiter les dysfonctionnements** dont les salariés seront les premières victimes. Les contraintes de

temps, la volonté de réduire les coûts peuvent en effet amener les dirigeants à réaliser de lourdes impasses dans la préparation de leurs projets de changement :

**En abordant des points essentiels, l'expertise permet de prévenir la dégradation des conditions de travail.**

# Les fusions et acquisitions

# 8

L'expertise consiste à évaluer les effets des fusions-acquisitions sur les conditions de travail, l'emploi et la culture d'entreprise.

## CONTEXTE : DÉFINITION ET TENDANCE DES FUSIONS ET ACQUISITIONS

Le terme de fusion-acquisition désigne **l'ensemble des opérations financières de rachat d'entreprises par d'autres acteurs économiques**. On parle de « croissance externe », par opposition à la « croissance interne » réalisée sur un même périmètre d'entreprise.

Les fusions et acquisitions se distinguent selon leurs objectifs. La **concentration horizontale** désigne le rachat de concurrents opérant sur un même marché.

La **concentration verticale** consiste à absorber des clients ou des fournisseurs pour diminuer les coûts intermédiaires, sécuriser les approvisionnements ou les débouchés. Enfin, la création d'un **conglomérat** par regroupement d'activités diversifiées vise à mieux stabiliser les résultats de l'entreprise en les rendant moins sensibles aux évolutions de la conjoncture.

Mondialisation et crise obligent, **les fusions-acquisitions se multiplient**, sous l'impulsion des actionnaires, des banques d'affaires américaines ou européennes et des fonds d'investissements, qui jouent un rôle capital. Agissant comme des courtiers, les financiers préparent des dossiers sur des cibles potentielles et les proposent à d'éventuels acquéreurs ; leur rémunération est souvent un pourcentage du montant de l'opération effectuée.

## DES CONSÉQUENCES SOUVENT LOURDES POUR LES SALARIÉS

Toujours synonymes de changement et d'incertitude, voire de démantèlement, les fusions-acquisitions sont le plus souvent mal vécues par les salariés. Dans ce contexte, **une expertise vise à évaluer les conséquences sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail**. Elle doit également exercer sa vigilance sur la santé et le moral des salariés, mis à rude épreuve en ces heures incertaines.

Dans le cadre d'une concentration horizontale, la recherche de parts de marchés passe souvent par une rationalisation des gammes de produits (certains risquent de disparaître) et de l'outil de production. Les directions cherchent à éliminer les doublons et à réduire les frais généraux, notamment dans les services administratifs et supports :

**Financiers et comptables, marketing, informatique, plus particulièrement dans ces services, les emplois seront directement menacés, tant dans l'entreprise absorbée que dans celle acquéreuse. En effet, ces fusions-acquisitions sont souvent menées sous une pression qui réclame des résultats rapides.**

D'où une tendance de la part de leurs promoteurs à survendre les résultats espérés : les recherches d'économies seront substantielles, les conséquences sociales d'autant plus importantes.

Même lorsque des suppressions de postes ne sont pas prévues, le changement de taille et nécessairement d'organisation aboutissent à une redéfinition des postes, à une réduction de la diversité des missions et à une augmentation de la spécialisation. Enfin, la fusion conduit à remplacer une culture d'entreprise par une autre qui existe déjà ou reste à inventer. Cette phase s'avère délicate et source de **tensions entre salariés issus d'entreprises multiples**.

Les situations les plus délicates sont issues des acquisitions par des fonds purement financiers, dont les seuls buts sont de sécréter le maximum de bénéfices pour les distribuer immédiatement à leurs actionnaires, avant de vendre l'entreprise avec une plus-value très rapidement. La génération des bénéfices se fait très souvent par des mesures qui privilégient le court terme et peuvent obérer l'avenir de l'entreprise.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

S'il est difficile de s'opposer aux mouvements de concentration qui affectent l'économie mondiale, une expertise aide à en comprendre les mécanismes, et surtout à en **anticiper les conséquences sur les entreprises et leurs salariés**. En s'inspirant d'opérations déjà menées, l'expertise aide à **limiter les effets néfastes** de tels changements sur le quotidien des salariés. Les élus peuvent s'appuyer sur l'analyse pour négocier des mesures d'accompagnement, de reclassement. Ils peuvent aussi être plus vigilants sur les situations de stress et de harcèlement, souvent en recrudescence en ces périodes.

# Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)



Dans le contexte d'un PSE, l'expertise CHSCT cherche à identifier les impacts sur les conditions de travail des salariés et les risques psychosociaux susceptibles d'être générés. L'expertise s'attache aussi à étudier les conséquences en termes de métiers, compétences et perspectives d'évolution de carrière.

## CONTEXTE : DÉFINITION ET PROCÉDURE DU PSE

Lorsque les entreprises procèdent à une réduction collective du nombre de salariés dans le cadre d'un plan de licenciements pour motif économique, l'employeur est tenu d'établir et de mettre en œuvre un Plan de sauvegarde de l'emploi. Selon l'Article L. 1235-10 du *Code du travail*, cette démarche est obligatoire dans les sociétés employant au moins 50 salariés, et lorsque les licenciements envisagés concernent au moins 10 personnes dans une même période de 30 jours.

Le projet de PSE doit proposer des mesures destinées à éviter les licenciements, soit via le plan de reclassement interne à l'entreprise, soit en favorisant le reclassement externe des salariés dans le Groupe ou en dehors. Il doit être présenté au CE/CCE dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, dont le calendrier est précisé dans le *Code du travail*.

La direction doit en effet organiser la consultation des Instances représentatives du personnel (IRP) sur les différents volets du projet. Auprès du CE/CCE, la consultation porte dans un premier temps sur la justification et les motifs économiques, financiers et commerciaux du projet de restructuration motivant le PSE (Article L. 2323-6 du *Code du travail*). Dans un second temps, c'est le dispositif d'accompagnement social qui est visé (Article L. 1233-32 du *Code du travail*), c'est-à-dire les indemnités, les mesures de reclassement et d'accompagnement, ainsi que le mode de désignation des salariés

qui seront licenciés. Enfin, le(s) CHSCT est(sont) consulté(s), le PSE étant susceptible d'impacter les conditions de travail des salariés.

## COMMENT PROCÉDER ?

Selon l'Article L. 4614-12 du *Code du travail*, le CHSCT peut nommer le cabinet Technologia afin qu'il expertise **les impacts du PSE sur les conditions de travail des salariés ainsi que les risques psychosociaux générés**. S'il y a plusieurs CHSCT, ils peuvent chacun recourir à l'expertise.

Un expert CHSCT peut également être nommé dans le cas de l'existence d'un **risque grave**.

Par ailleurs, le CE/CCE peut voter une **expertise comptable** avec le cabinet INA pour étudier les fondements du projet, cerner la cause des difficultés, et notamment faire la part entre les difficultés réelles de l'entreprise et des prétextes éventuellement fallacieux de licenciements. Cette phase permet en même temps d'évaluer les moyens à disposition de l'entreprise, et surtout du Groupe, pour accompagner les licenciements. Enfin, comme le précise l'Article L. 2325-35 du *Code du travail*, cette expertise comptable permet de déterminer si le PSE, son coût et son impact sur l'organisation du travail, risquent de mettre en danger la pérennité de l'entreprise et des emplois restants.

Enfin, le CE/CCE peut nommer le cabinet Technologia pour une expertise aidant les IRP **à garantir au personnel licencié les meilleures conditions de départ**. Il s'agit alors d'analyser

les mesures d'accompagnement et de reclassement du volet social du plan présenté, et de proposer des mesures d'amélioration.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE CHSCT ?

L'expertise CHSCT permet d'étudier les conséquences du PSE sur les conditions de travail des salariés et leur santé physique et psychique.

Ils étudient également les conséquences sur les circuits et systèmes d'information, les collectifs de travail, la redéfinition des fonctions, la polyvalence forcée sur certains postes et l'appauvrissement d'autres postes, les besoins en formation, la modification des perspectives d'évolution de carrière.

Les experts analysent la nouvelle organisation du travail, la nouvelle répartition de la charge de travail sur les salariés qui restent dans l'entreprise, l'accroissement de la productivité recherchée, l'accroissement de la charge de travail par poste.

Enfin, l'expertise analyse **les risques psychosociaux générés** par le projet de PSE, en raison du traumatisme profond créé par les licenciements, tant pour le personnel qui doit quitter l'entreprise que pour celui qui reste. L'un de ses objectifs est de **prévenir le stress** né de la nouvelle organisation du travail,

de l'accroissement des charges de travail, ainsi que des difficultés dues à la période de transition et aux dysfonctionnements.

Étudier la nouvelle organisation du travail en amont permet d'**éviter la dégradation des conditions de travail** des salariés, de **limiter les risques pour leur santé physique** et psychique, et de **prévenir l'apparition de dysfonctionnements** qui pourraient à nouveau mettre l'entreprise et les emplois en danger.

# Les déménagements et réaménagements

# 10

Le **déménagement**, comme le **réaménagement**, de tout ou partie de l'entreprise dans de nouveaux locaux est un moment sensible **pour les salariés**, en raison des répercussions qu'il peut avoir sur leur vie professionnelle et personnelle. À cette occasion, l'employeur modifie ce qui constitue le champ des **conditions de travail**. Aussi cet événement exceptionnel nécessite-t-il une attention particulière de la part des Institutions **représentatives du personnel**, en particulier du CHSCT.

## CONTEXTE : DES CHANGEMENTS IMPACTANTS, SOURCES D'INQUIÉTUDES

Délocalisation, restructuration d'activité, rénovation de bâtiments, réduction des coûts immobiliers, optimisation des services, regroupement des différents sites... Différentes raisons peuvent conduire les entreprises à envisager un déménagement ou un réaménagement de leurs locaux. Or, loin d'être anodins, **ces changements sont sources d'inquiétudes pour les salariés, dont ils impactent les conditions et l'organisation du travail**.

Dans un tel contexte, **les membres du CHSCT peuvent recourir à un expert** afin d'évaluer les effets du changement et de négocier des mesures d'accompagnement et d'aménagement, une démarche qui contribue à **améliorer le dialogue social**.

## LE RÔLE DU CHSCT

Dans le cadre d'un déménagement, le CHSCT peut être consulté sur plusieurs phases du projet :

- sur le projet de déménagement : changement de site, choix du bâtiment, prise à bail...
- sur l'aménagement : implantations, aménagements...

Du point de vue de la direction, déménager est souvent une décision qui concerne avant tout la production et la gestion de l'entreprise. De ce fait, il arrive que le CHSCT ne soit pas consulté sur le projet mais simplement sur l'aménagement. Aussi, **le CHSCT doit en premier lieu veiller à ce que les informations relatives à l'opération lui soient communiquées**. En effet, comme le stipule l'Article L. 4612-8 du *Code du travail*, le CHSCT

**est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.**

Ces éléments doivent être complets, détaillés et compréhensibles.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

### L'expertise sur le projet de déménagement

permet d'anticiper son impact en matière de mobilité géographique et d'évaluer les caractéristiques du nouveau bâtiment en matière d'accueil des salariés : capacitaire du bâtiment d'un point de vue réglementaire, accessibilité des lieux aux personnes handicapées, stationnement...

**L'expertise sur l'aménagement** analyse en finesse le projet d'aménagement. À ce stade du projet, l'information est relativement précise puisque la répartition des services et des directions dans le futur site est connue, de même que le nombre de postes de travail alloués à chaque service.

Il est à souligner que le choix d'un bâtiment neuf, ou presque, n'est pas garant de la qualité des futures conditions de travail des salariés. Il est impératif de distinguer les qualités intrinsèques d'un bâtiment, du choix d'aménagement qui peut y être réalisé. Il est en effet fréquent que des bâtiments offrant de belles prestations d'accueil (bâtiment HQE, restauration variée, salle de sport...) présentent en revanche des conditions d'aménagements insuffisantes en termes de postes de travail : faiblesse du ratio par poste, espaces de retraits insuffisants, implantation inappropriée des espaces communs...

**Une équipe pluridisciplinaire** (ergonome, architecte, spécialiste en organisation...) compare donc les conditions de travail existantes avec celles envisagées dans le projet, tout en veillant au respect du *Code du travail* (sécurité, hygiène, accessibilité) et des normes d'aménagement. L'étude de l'implantation des postes de travail est notamment une problématique majeure appréhendée à partir de l'analyse de l'activité.

L'expertise s'intéresse aux surfaces à disposition des salariés, contrôle les normes de sécurité, dispositifs de ventilation, plans de circulation, et vérifie l'existence et l'aménagement des espaces sociaux et communs. Elle peut également effectuer des mesures d'ambiances physiques (bruit, lumière, hygrométrie...) afin d'objectiver certaines situations de travail.

**L'expertise permet aussi aux CHSCT de motiver leur avis préalable au projet** et les aide à préconiser des améliorations en matière d'aménagement. Par ailleurs, lorsque la question de la mobilité géographique se pose, les éléments issus du rapport d'expertise peuvent aider les représentants des salariés dans leur négociation sur les mesures d'accompagnement : télétravail partiel, aménagement d'horaires, prise en charge des frais de garderie, achat de véhicules...

Enfin, il peut arriver que l'expertise mette en lumière les pratiques abusives de certaines directions, qui profitent du déménagement pour réorganiser les services, supprimer des emplois et revoir les contenus des fiches de poste des salariés.

# L'aménagement des postes de travail et les *open spaces*

L'expertise consiste à **étudier les projets** d'aménagement des espaces de travail. Il s'agit de veiller à créer des espaces favorisant le **bien-être au travail**, afin d'éviter de graves dysfonctionnements dans la future organisation.

## CONTEXTE : DES EFFETS NÉFASTES DE L'OPEN SPACE...

À l'heure des restrictions budgétaires et de la course aux mètres carrés, les espaces de travail ouverts, collectifs, partagés, baptisés *open spaces*, apparaissent souvent comme une panacée, sous couvert d'être le moyen de favoriser la communication au sein d'un service ou d'une direction. Mais **dans les faits, ces espaces ont des effets plus négatifs que positifs sur la santé des salariés, victimes de fatigue et de stress accrus**. En effet, le bruit ambiant, peu élevé mais continu (conversations téléphoniques aux postes de travail, discussions dans les couloirs...), peut entraîner une sensation de fatigue, voire d'épuisement. Ces **distractions auditives**, sources **d'interruption des tâches**, rendent la **concentration difficile**, ce qui impacte directement l'efficacité au travail. Voilà le quotidien des salariés travaillant en *open space* ! Sans compter que la fatigue visuelle occasionnée (par l'écran d'ordinateur, un mauvais éclairage...) peut aussi être une source de détérioration du moral, de l'ambiance générale et d'une baisse de la performance. À la clé ? – Démotivation, absentéisme et perte de productivité...

Par ailleurs et contrairement à ce que pensent bon nombre de responsables en entreprise, **faire tomber les cloisons ne suffit pas à favoriser la communication entre collaborateurs** ou à éliminer les clans. C'est même plutôt l'effet inverse qui est constaté. Les salariés implantés dans ce type d'espace

ayant conscience de la gêne auditive générée par chacun, ils s'autocontrôlent et réduisent leurs échanges : chacun parle moins fort, limitant ses discussions au téléphone ou avec ses collègues. Cette situation impacte le collectif de travail et peut occasionner **des tensions**. En *open space*, un manque de confort peut en outre être ressenti par les salariés comme une atteinte à leur dignité, un défaut de considération, et développer le **sentiment d'être sous surveillance**. Les représentants du personnel ont donc tout intérêt à veiller à ce que le bien-être des collaborateurs soit pris en considération lors de la conception des espaces de travail.

## LES RÈGLES D'OR DE L'AMÉNAGEMENT

Les activités n'ayant pas toutes les mêmes spécificités, un aménagement doit prévoir différentes typologies d'implantation des postes de travail : individuels, à deux ou trois en bureaux fermés, *open spaces*... Une fois cette typologie définie selon l'activité, il est indispensable de veiller à l'implantation elle-même. Sur ce plan, si les bureaux individuels posent peu de problèmes, les bureaux partagés, qu'ils soient ouverts ou fermés sur la circulation, en présentent davantage. Un certain nombre de recommandations sont alors à prendre en compte :

- rassembler dans un même espace des salariés ayant une logique commune au niveau de leurs activités (projet, métier).
- permettre la fragmentation des postes de

travail dans l'espace, bien que cela ne soit pas toujours facile à envisager, la tendance actuelle du mobilier de bureau étant de favoriser les *benchs* (postes de travail par 4 ou 6, présentant des pieds de table communs).

- espacer les postes de travail est la première des améliorations à considérer pour faire face à la nuisance sonore.
- choisir des matériaux (sols, planchers, murs, mobilier) offrant de bonnes caractéristiques acoustiques.
- implanter des espaces de retrait en nombre suffisant. Ces espaces sont en effet essentiels pour permettre aux salariés de s'isoler, quelle qu'en soit la raison : réunion informelle, échange téléphonique, travail de concentration...

Otre les aspects acoustiques et thermiques, la question de l'éclairage est essentielle en *open space*. Les études ont démontré l'influence de la lumière sur la vigilance et le moral, le manque de luminosité étant un facteur de dépression. L'éclairage naturel doit donc être largement privilégié, mais de façon maîtrisée. Ainsi, *a contrario*, les structures modernes en verre présentent parfois une surexposition à la lumière naturelle, qui peut être tout aussi défavorable que le manque de lumière. Quant à l'éclairage artificiel, l'allumage par plateau doit être abandonné au profit d'un système de dégroupage au minimum par îlots, le variateur d'intensité et le réglage individuel étant l'aboutissement. La lampe de bureau doit être une possibilité offerte aux salariés qui souhaitent en bénéficier, car nous ne sommes pas tous égaux en termes de vision.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

En vertu de l'Article L. 4614-12 du *Code du travail*, les CHSCT ont la possibilité de solliciter une expertise, afin de motiver leur avis préalable à un projet de déménagement ou un projet de nouvelle organisation des espaces de travail. Cette démarche est précieuse : elle permet notamment **d'évaluer l'impact des modifications sur la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail, ainsi que de préciser un certain nombre d'améliorations en matière d'aménagement.**

L'expertise sur l'aménagement propose **une approche centrée sur l'activité des salariés.** Il s'agit d'abord de définir **le type d'implantation** adéquat pour l'activité concernée, puis de travailler sur **l'aménagement** en soi. Au cours de cette expertise, tout est passé au crible : surfaces des postes de travail, implantation des postes de travail et des espaces communs, respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du bâtiment, organisation de l'activité, ambiance physique de travail (bruit, lumière, ventilation...)

**Pour en retirer tous les bénéfices, l'expertise est recommandée le plus en amont possible.**

# La refonte du système d'informations (SI)

L'expertise permet d'identifier les risques de dysfonctionnements et les conséquences des vastes refontes informatiques sur les conditions de travail.

## CONTEXTE : DÉFINITION, OBJET ET RISQUES DE LA REFONTE SI

La notion de système d'informations (SI) recouvre l'ensemble des moyens nécessaires au traitement et à l'exploitation des informations d'une organisation, dans un environnement donné. Un tel système doit tenir compte de la réglementation en vigueur, des objectifs stratégiques, de l'évolution de l'environnement de l'entreprise et des métiers. Les SI articulent les bases de données, logiciels applicatifs... Ils structurent l'organisation du travail, les processus, les tâches et procédures que les salariés doivent appliquer et réaliser, le déroulement de l'exécution de ces tâches, l'ergonomie du travail. Ils peuvent être mis en place dans toute l'entreprise, ou bien être spécifiques à un établissement, un département ou un métier.

Actuellement, nombre de refontes de SI passent par la mise en place de **progiciels de gestion intégrés (PGI), communément désignés par le sigle anglais ERP** (*Entreprise Resource Planning*). L'ERP peut gérer soit spécifiquement les RH, les achats, la facturation, la comptabilité, la finance, la production, soit toutes les fonctions de l'entreprise. Au niveau d'un département, on fera plus souvent appel à un **progiciel métier**, spécifique au métier et au service (par exemple gestion des ressources humaines, comptabilité et finances, gestion de production).

**La mise en place d'un ERP ou le changement de progiciel dans un métier peuvent répondre**

**à de réels besoins**, comme par exemple l'application de nouvelles réglementations, la recherche d'une meilleure ergonomie, la limitation de saisies multiples réalisées par les salariés, ou la prévention des « plantages ».

**Mais ces bascules de systèmes d'information peuvent aussi représenter des dangers importants de dysfonctionnements pour les entreprises** : perte d'informations, tâches nécessaires aux salariés « oubliées » par les responsables du projet SI, mauvaise analyse du fonctionnement d'un service, difficultés à récupérer l'historique contenu dans l'ancien système...

Les différentes phases de la refonte (préparation, bascule, phase de transition entre deux systèmes, besoins en formation, phase de « débogage ») comportent également un risque considérable de **surcharge de travail** pour les salariés.

Incontrôlées, ces bascules risquent donc de mettre en péril la pérennité de l'entreprise et de générer de forts **risques psychosociaux**.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

L'expertise **étudie d'abord le travail préparatoire** mené par les responsables de projet, notamment ce qu'on appelle **l'analyse des écarts** : comment travaillait-on avant, comment va-t-on travailler, que permet le nouveau SI choisi, comment tout faire cadrer, comment répondre à ces « écarts » pour s'assurer de la bonne continuité de l'activité, toutes les tâches et besoins des salariés pour

assumer leurs responsabilités ont-ils bien été pris en compte ?

Elle s'intéresse également au **calendrier de mise en place du nouveau SI** (« big bang » ou progression par étape/service), **et analyse les impacts de la refonte sur la charge de travail** : en phase préparatoire à la bascule, en phase de bascule, et sur le long terme.

**Il convient ensuite d'étudier les besoins en formation des salariés pour s'approprier le nouveau SI, et de cerner ses impacts sur l'évolution des métiers, la mobilité, les tâches effectuées, l'autonomie du salarié, et les risques psychosociaux associés.**

Enfin, l'expertise s'attache à réaliser un premier travail de réflexion sur les conséquences possibles du nouveau SI sur l'évolution des effectifs à moyen ou long terme, dans l'entreprise (ERP), le département concerné (comptabilité, RH...) ou le département informatique. Il s'agit là de prendre en considération l'éventuelle anxiété générée pour l'avenir.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

**L'expertise peut être mandatée simultanément par le CE et le CHSCT.**

- **Le CE**, afin de connaître les coûts du projet et ses bénéfices attendus, les impacts sur l'emploi et, en cas de risques de dysfonctionnements identifiés, les conséquences pour la pérennité de l'entreprise (expertise en nouvelles technologies, Article L. 2325-38 du *Code du travail*).
- **Le CHSCT**, pour étudier les risques de surcharge de travail, les transferts de charge, les impacts sur les métiers, les conséquences sur l'autonomie et les RPS, les besoins en formation (expertise projet important, Article L. 4614-12 du *Code du travail*).

Dans le cas où les deux instances mandatent l'expertise, elles doivent nommer le même expert.

# Les horaires de travail

# 13

L'**expertise** permet d'évaluer les effets des horaires de travail sur la vie privée, **la santé** et les conditions de travail des salariés.

## CONTEXTE : LA MONTÉE DES HORAIRES ATYPIQUES

Il a toujours existé des corps de métier soumis à des horaires atypiques (médical, police, sécurité...), mais ils étaient minoritaires. Dans ces cas, l'existence d'horaires atypiques était justifiée par le sens de la mission. Des études ont d'ailleurs montré que le sens du travail et la « légitimité » des horaires atypiques permettent aux salariés de ne pas connaître les effets néfastes pour la santé que subissent ceux pour qui ce sens n'existe pas. En effet, ces derniers somatisent davantage.

Or l'ère de l'industrialisation, les exigences économiques et l'intensification des échanges mondiaux ont rendu moins marginal le recours à ces horaires atypiques. Et ce système s'autoalimente : on voit par exemple apparaître aujourd'hui des crèches de nuit pour garder les enfants des travailleurs postés et, contrairement à l'idée reçue, la semaine de travail de cinq jours avec horaires réguliers est loin d'être la plus répandue. Elle ne représente en effet que 37 % des horaires appliqués, correspondant principalement aux « horaires de bureau » du secteur tertiaire et à une partie des horaires « fonctionnaires ».

Au départ, on considérait l'homme comme stable de jour comme de nuit. C'est le développement de la médecine, de la physiologie, et la découverte de l'existence des rythmes circadiens qui ont permis de se rendre compte de l'aberration de l'idée de constance de l'individu.

## DES CONSÉQUENCES NÉFASTES

Les conséquences des horaires atypiques peuvent être nombreuses et parfois graves, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

**Pour le salarié**, une inadéquation entre les horaires, la charge de travail et la vie personnelle peut provoquer des pertes de motivation importantes, l'émergence de troubles physiques (sommeil, nutrition) et psychiques (stress, nervosité, usure). De plus, la difficulté à conjuguer ces horaires avec la vie personnelle engendre des prises de risques (réduction du sommeil, trajet, conflits familiaux).

**Pour l'entreprise**, les conséquences peuvent parfois prendre des dimensions importantes :

**perte de productivité, hausse de l'absentéisme, perte de qualité, accroissement des accidents du travail... Tous ces signes doivent permettre d'alerter les partenaires sociaux.**

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

Les questions de l'expert sur le temps de travail concernent la **description des horaires « réels »** et non pas les emplois du temps théoriques. Aussi, une analyse de l'activité précise sur le terrain contribue à **évaluer l'adéquation entre le temps de travail et la charge de travail**.

**Cette approche a pour corollaire de nombreux éléments liés au travail lui-même : les contraintes physiques liées à l'environnement, les rythmes imposés, les interactions avec les autres services de l'entreprise, les moyens mis à disposition, l'approche psychosociale, les rémunérations variables lorsqu'elles sont mises en place...**

En parallèle, et particulièrement lorsque les horaires de travail sont irréguliers, il convient de s'assurer des conséquences sur la vie personnelle. Enfin, l'approche médicale et les problématiques du sommeil doivent être prises en compte.

L'expertise CHSCT, qui peut être mise en place en particulier en cas de changement d'horaires, permet d'accéder à toutes ces informations. Le cabinet se doit également de faire prendre conscience aux différents acteurs concernés (direction et partenaires sociaux) des difficultés exprimées par les salariés et de leurs conséquences. De nombreux exemples ont montré les bienfaits d'une telle démarche.

# La renégociation des accords de prévoyance, de mutuelle et de retraite

En matière de **prévoyance**, de **mutuelle** et de **retraite**, l'expertise s'avère indispensable pour s'y retrouver dans la jungle d'une législation et d'un environnement techniques ardu.

## CONTEXTE : DES ACCORDS COMPLEXES MAIS DES ENJEUX FONDAMENTAUX

Au-delà des négociations salariales, les salariés peuvent obtenir des avantages liés à d'autres formes de rémunération, définis par **des accords d'entreprise complexes**. Parmi eux, les accords de participation et d'intéressement, mais également ceux correspondant à la couverture prévoyance, santé et retraite.

**La prévoyance** est la couverture du salarié en cas de décès, d'arrêt de travail, d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité. Elle n'est certainement pas à négliger car la seule couverture de la Sécurité sociale est généralement très en-deçà de la rémunération habituelle d'un salarié, surtout pendant les périodes de carence d'indemnisation.

**La mutuelle santé**, toujours en supplément de la prise en charge par la Sécurité sociale, représente une part importante des dépenses d'un ménage, surtout lorsqu'il y a des enfants.

Enfin, **la retraite complémentaire** aux régimes de base, à savoir l'AGIRC et l'ARRCO, quelle qu'en soit la forme, devient de plus en plus essentielle étant donnée la décroissance lente mais inévitable des niveaux de retraites perçus.

**La négociation au sein d'une entreprise** est d'autant plus importante que les contrats collectifs, à adhésion facultative et encore plus à adhésion obligatoire, apportent des avantages majeurs en termes de tarification.

Les enjeux sont fondamentaux car une bonne couverture apporte des avantages considérables aux salariés, mais la complexité juridique et technique de ces dossiers décourage souvent les représentants du personnel...

## COMMENT PROCÉDER ?

D'une part, il faut maîtriser parfaitement la législation sur les accords d'entreprise et leurs modalités de négociation, en particulier les cas de figure où la décision unilatérale du chef d'entreprise peut s'imposer.

D'autre part, et c'est une tout autre difficulté, il faut **être en mesure d'apprécier les enjeux financiers de ces accords**, à la fois en termes de tarification, de prestations et enfin en termes économiques et sociaux pour l'entreprise et ses salariés.

Concernant la couverture en cas de décès, c'est généralement une garantie à faible coût, et souvent, on note la tendance à négocier un montant maximum.

Concernant la couverture en cas d'incapacité ou d'invalidité, la problématique est nettement plus complexe car les arrêts de travail explosent actuellement en nombre. Alors, comment éviter des taux de cotisation trop importants ? **Souvent, la réponse se trouve dans la prévention des risques professionnels et non pas dans la baisse des garanties ou dans la hausse des tarifs.**

Concernant la santé, il faut savoir calibrer un contrat qui ne propose pas nécessairement des garanties extrêmes, en particulier

touchant les deux garanties les plus chères, les soins dentaires et l'optique.

Enfin, concernant les retraites complémentaires, **une estimation très précise des retraites obligatoires en place s'impose**, avant de souscrire un contrat qui enrichira plus l'organisme de gestion et ses intermédiaires que le salarié lui-même !

Dans tous les cas, il faut être en mesure de **choisir un organisme paritaire qui donne aux élus du personnel la possibilité de suivre les grands équilibres des contrats** : institution de prévoyance, mutuelle, caisse de retraite ou encore compagnie d'assurance.

### À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'apport combiné d'un juriste et d'un spécialiste en contrats de couverture, un actuairiste dans le meilleur des cas, permet de faire la part entre différentes problématiques, dans un contexte économique et social parfois perturbé :

- Comment négocier ou renégocier un accord collectif ?
- Quel type de prestations adopter ?
- Quel type de prévention mettre en place ?
- Comment assurer un tarif raisonnable tout en garantissant une bonne couverture ?
- Comment choisir un prestataire et s'assurer qu'il n'y a pas trop d'intermédiaires « gourmands » ?

# Les travailleurs handicapés

15

L'expertise permet de réaliser des diagnostics ou des études de terrain, afin de corréliser une situation de travail avec un handicap et ainsi de favoriser soit le maintien dans l'emploi, soit l'insertion d'un travailleur handicapé.

## CONTEXTE : DES MESURES POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d'employer au moins 6 % de personnes handicapées au sein de leurs effectifs. Pourtant, l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises reste encore insuffisant malgré les dispositions de la loi du 11 février 2005 :

45 % des entreprises affichent le quota des 6 % ou ont signé un accord agréé (39 % en 1987), 28 % ont un quota compris entre 0 et 6 %, et de fait le taux de chômage des personnes handicapées atteint 19,3 % contre 9 % pour le reste de la population active.

En 2010, les contributions des entreprises n'ayant pas satisfait à l'obligation d'emploi des personnes handicapées ont été majorées. Parallèlement, elles doivent engager des négociations avec les partenaires sociaux sur l'emploi des handicapés, particulièrement sur les conditions d'accès à l'emploi, à la

formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et promouvoir les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans ce cadre, le Comité d'entreprise doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés : conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail.

De même, selon l'Article L. 4612-11 du Code du travail, les CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Ils peuvent ainsi intervenir sur l'aménagement des postes de travail soit pour le maintien dans l'emploi, soit pour l'accueil d'un travailleur handicapé.

## COMMENT PROCÉDER ?

Le processus n'est pas standardisé, il est développé et déployé selon les besoins de l'entreprise. Ainsi et selon qu'il s'agit de situations de recrutement ou de maintien dans l'emploi, on est amené à réaliser partiellement ou l'ensemble des phases ci-dessous.

- La sensibilisation des salariés et de la hiérarchie au handicap.
- Un diagnostic des postes de travail dans l'entreprise afin d'identifier les postes pouvant être tenus par des travailleurs handicapés.

- **L'étude du poste de travail**, l'objectif étant de mettre en adéquation le handicap du travailleur et son poste de travail. Cette phase comprend notamment la recherche de la solution technique et/ou organisationnelle la plus adaptée à la personne handicapée et à l'entreprise. Il s'agit d'étudier l'aménagement du poste de travail en soi, mais aussi l'environnement du salarié au sein de l'entreprise, par exemple :

l'accessibilité, l'aménagement des différents locaux de l'entreprise tels que la salle de repos, l'infirmerie mais aussi la détermination de la formation appropriée à la fonction.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'expertise CHSCT aide à **réaliser un diagnostic de la situation de travail**, afin de rechercher les éventuelles améliorations nécessaires pour maintenir dans l'entreprise ou accueillir un travailleur handicapé.

Également, dans le cadre d'une politique de **prévention du risque d'inaptitude**, Technologia étudie les situations de travail dite « difficiles » et co-construit une amélioration des conditions de travail, en concertation avec la DRH, les personnels concernés, les partenaires sociaux et la Médecine du travail. L'exposition prolongée à des risques (bruit, gestes répétitifs, efforts physiques réguliers...) peut en effet avoir à terme des conséquences invalidantes : surdité, TMS...

# Le risque grave

# 16

L'analyse de l'exposition au risque grave peut se dérouler avant ou après un incident majeur. Elle contribue souvent à élaborer ou étoffer le Document Unique, rendu obligatoire depuis 2001.

## CONTEXTE : DÉFINITION ET MAÎTRISE DU RISQUE

Le risque résulte des conditions d'exposition des travailleurs à un danger, lié par exemple à l'utilisation d'un équipement, d'une substance, ou d'une méthode de travail susceptibles d'altérer leur santé. Il est considéré comme grave par rapport aux conséquences possibles (accidents, incapacité partielle permanente (IPP), maladies professionnelles...), et par rapport à la probabilité de survenue de l'accident ou de la maladie du fait des activités de l'entreprise.

Les risques sont inhérents à la vie de toute entreprise et la profitabilité de ces entreprises est directement liée à l'art de les prévoir et de les maîtriser. En application de l'Article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, notamment

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

Lorsque l'expertise se déroule avant que ne se produise un incident majeur, elle s'attache à décrire la situation de travail : qui réalise la tâche, dans quelles conditions, quels sont les matériels utilisés, les procédures suivies, l'environnement de travail... Nous observons les conditions de travail réelles pour mesurer les éventuels écarts avec celles prescrites, car c'est souvent de cet écart que naît le risque. Il est aussi essentiel de rencontrer les salariés qui peuvent témoigner de leurs contraintes, besoins et attentes. Ils apportent également un point de vue utile sur leur situation de travail réelle, les risques qu'elle renferme et les mesures adéquates pour réduire ou supprimer ceux-ci.

Si l'expertise se déroule après un accident concrétisé, elle consiste à recueillir des faits et à décrire précisément le déroulement de l'activité avant, pendant et après le drame.

Nous examinons alors l'ensemble de la situation de travail réelle : l'individu, les moyens, le milieu, les tâches, l'organisation du travail pour remonter l'ensemble des risques professionnels que recèle la situation de travail en question.

L'expertise peut s'inspirer de plusieurs méthodes. Elle consistera à rechercher l'ensemble des faits liés à la situation de travail pour mettre en évidence les causes impliquées dans les scénarii survenus ou possibles. Ensuite, elle déterminera les cibles d'action

**lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.**

qui permettront d'améliorer la sécurité et les conditions de travail. La sécurité ne devrait jamais servir de prétexte à détériorer les conditions de travail.

L'expertise s'appuie sur l'analyse des accidents, les PV et documents du CHSCT, les rapports de contrôle et de vérification obligatoires, le rapport d'activité du Médecin de travail, le bilan social, le Document Unique s'il existe.

### **À QUOI SERT L'EXPERTISE ?**

L'expertise sert aux partenaires sociaux. Avec le rapport d'expertise, ils peuvent bénéficier d'un diagnostic approfondi et le plus objectif possible d'une situation de travail. Cette analyse est utile pour la direction de l'établissement. Elle peut, à partir du rapport d'expertise, affiner son évaluation de la situation de travail, et améliorer la pertinence de son document unique et de son programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'expertise sert aussi aux représentants du personnel, souvent pour valider et préciser leurs observations grâce à un diagnostic objectif. L'expertise doit aussi leur apporter des éléments pour construire des propositions d'action de prévention plébiscitées par les salariés, car porteuses d'améliorations des conditions de travail.

# Les accidents de travail

17

L'expertise cherche à reconstituer les faits et causes à l'origine de l'accident, afin de pointer les dysfonctionnements et d'y remédier.

## CONTEXTE : QUELS ACCIDENTS DANS QUELS SECTEURS ?

D'un point de vue juridique, deux catégories d'accidents sont recensées : les accidents de travail et les accidents de trajet.

En tête des secteurs à risque, ceux des Bâtiment et travaux publics, du transport, de l'eau, du gaz, enregistrent le plus d'accidents et de décès, les « manutentions manuelles » représentant les principales sources d'accidents de travail avec arrêt. Dans le secteur des services (banque, assurance, santé, travail temporaire...), les accidents de trajet sont les plus fréquents et les plus mortels.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

Selon l'activité du secteur concerné et le type d'accident, l'expertise s'appuie sur les compétences d'une équipe pluridisciplinaire adaptée, qui peut réunir par exemple Médecin du travail, ergonomiste, ingénieur en sécurité...

L'analyse d'un accident de travail consiste en :

- **une étude documentaire** recensant le bilan social, le bilan annuel de la Médecine du travail, les accidents de travail, les formations dispensées, le plan de prévention, le Document Unique ;
- **une étude de terrain** à base d'entretiens et d'observations. Les experts réalisent une analyse de l'activité, qui permet non seulement de comprendre l'activité et son quotidien, mais aussi d'identifier les éventuels facteurs de dysfonctionnements techniques et organisationnels, et les interactions entre

ces facteurs susceptibles de générer des problèmes en matière de sécurité.

Pour appréhender la situation de travail réelle, les experts mènent des entretiens avec les opérateurs, la hiérarchie, le responsable de la sécurité, le Médecin du travail...

- **l'élaboration d'un arbre des causes.** Celui-ci s'établit à partir du recueil des témoignages de toutes les personnes susceptibles d'apporter des informations sur la situation de travail (victime, collègues, service sécurité, CHSCT, médecin...).

De là sont reconstitués les enchaînements et combinaisons des faits qui ont joué un rôle dans la survenue de l'accident.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'objectif de l'expertise est de **comprendre ce qui s'est passé pour apporter si nécessaire des solutions**, afin qu'un accident similaire ne puisse se reproduire.

L'analyse des causes et circonstances de l'accident peut amener à **reconsidérer l'environnement du poste de travail**, le respect des réglementations en matière d'aménagement et de sécurité, la formation, la signalétique, l'organisation de l'activité et ce qui sous-tend les effectifs (roulements, remplacements, charge de travail...).

Les aspects ayant pu jouer un rôle dans

l'accident, mis en relief au cours de l'expertise, sont autant **d'éléments sur lesquels le CHSCT peut s'appuyer pour améliorer les conditions de travail** des salariés.

De plus, le rapport d'expertise peut être utile pour **qualifier les responsabilités** à l'origine de l'accident, ce qui n'est pas neutre pour la prise en compte des indemnisations.

# La prévention du risque routier professionnel

# 18

Le **risque routier professionnel** est un sujet de préoccupation : 55 % des accidents mortels du travail relèvent des accidents de la route. Qu'il s'agisse du « **risque trajet** » (entre le domicile et l'entreprise) ou du « **risque mission** » (survenu dans le cadre du travail), la responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée et la prévention s'impose.

## UN VÉRITABLE FLÉAU

Avec 404 victimes en 2010 (454 en 2006) selon les données publiées par la CNAM-AT, **le risque routier constitue la première cause d'accidents mortels au travail en France**. Parmi les victimes recensées par l'étude, 101 relevaient du « **risque mission** » (accident dans le cadre du travail, sous la subordination de l'employeur) et 303 du « **risque trajet** » domicile-travail (+ 4,9 % par rapport à 2009). 43,5 % de ces accidents mortels impliquent une voiture particulière et 22,5 % un deux-roues (moto, scooter, vélo). À ce sombre tableau, s'ajoutent près de 8 000 victimes annuelles qui souffriront d'une incapacité permanente (soit 16 % des AT avec incapacité permanente).

Bien que le chiffre global des accidents mortels ait été divisé par plus de deux entre 2000 et 2011, **se rendre à son travail chaque jour demeure donc un risque non négligeable**, quel que soit le mode de transport. Le « **risque** » mission impliquant la responsabilité de l'employeur n'est pas non plus à minimiser.

**Les données générales de 2011 concernant les accidents corporels survenus en France**, issues de l'Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière (ONISR) montrent que 13 % des morts sont des piétons, 3,6 % des cyclistes, 5,5 % des cyclomotoristes, 19,2 % des motocyclistes et 58,6 % des occupants de véhicules à quatre roues (conducteurs et passagers). Parmi la population en âge de travailler, les 18-44 ans représentent plus de la moitié des victimes décédées (les 45-65 ans, 20 %).

## LES CIRCONSTANCES DES ACCIDENTS

D'après les données nationales de l'ONISR, les 16 000 accidents dus à une perte de contrôle d'un seul véhicule suivie d'un choc avec un obstacle fixe (parapet, arbre, mur, talus...) ont provoqué 37 % des morts.

**Les causes humaines** sont malheureusement bien connues : fatigue, alcool et stupéfiants, vitesse excessive, téléphone, mauvais état des pneumatiques et du véhicule...

76 % des victimes ont un accident près de chez elles (piétons, cyclistes, occupants d'un véhicule immatriculé dans le département où a lieu l'accident). **Le pic quotidien des accidents mortels se situe en semaine, vers 18 heures**. Autrement dit, à l'heure à laquelle les salariés quittent leur travail.

## L'IMPACT SUR LES VICTIMES

Les analyses, qui restent limitées dans leur représentativité, montrent que les lésions à la tête (crâne, face et cou) sont les plus fréquentes, touchant 80 % des victimes. Viennent ensuite les lésions au thorax (65 %), à l'abdomen (25 %) et à la colonne vertébrale (13 %).

Mais il est difficile de connaître avec précision la nature des lésions des victimes d'accidents routiers, et encore plus leurs conséquences à moyen terme : en Europe, les victimes décédées sur la voie publique sont en effet conduites à la morgue sans complément d'analyse. Dans certains pays comme la Tunisie, toutes les victimes sont pourtant

autopsiées par un service de médecine légale. Toutefois, la qualité du réseau routier, la nature du parc de véhicules, le code de conduite et le comportement des usagers de la route y sont si différents des conditions des pays européens qu'il ne serait pas judicieux de transposer les données obtenues.

## LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

En vertu de l'Article L. 411-1 du *Code de la Sécurité sociale*, l'**accident de mission** survenu à l'occasion d'un déplacement professionnel relève d'un accident du travail. Dans ce cadre, la responsabilité pénale et civile du chef d'entreprise peut être engagée s'il est prouvé qu'il n'a pas pris les mesures de prévention suffisantes qui auraient pu permettre d'éviter l'accident : par exemple, s'il a fourni un véhicule en mauvais état ou imposé une charge de travail excessive au conducteur. Cette obligation de sécurité est mentionnée à l'Article L. 4121-1 du *Code du travail*. Le collaborateur qui aurait enfreint le *Code de la route* et occasionné un accident corporel peut également voir sa responsabilité pénale engagée.

En ce qui concerne le « risque trajet », entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu de restauration, l'Article L. 411-2 du *Code de la Sécurité sociale* l'apparente à un accident du travail. Cependant, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'assurer la prévention de ce type de risque, même si cette démarche est vivement conseillée.

## POUR UN DISPOSITIF DE PRÉVENTION EFFICACE

Réduire le risque routier au travail suppose d'appliquer des mesures de prévention obéissant à la logique générale de prévention des risques professionnels.

La direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)

a diffusé en 2003 des recommandations sur « la prévention du risque routier au travail » qui restent une référence. Elles s'articulent autour de cinq axes :

- **Évaluer le risque**, en le prenant en compte dans le cadre du Document Unique.
- **Éviter le risque quand cela est possible**, en favorisant des audio ou visioconférences par exemple.
- **Réduire l'exposition au risque routier**, en limitant les déplacements par la route au-delà d'une certaine distance.
- **Prévoir des véhicules appropriés** en bon état.
- **Informier et former** les salariés.

Au niveau européen, d'autres acteurs sont particulièrement actifs. C'est le cas du *European Transport Safety Council* (ETSC), une association européenne pour la sécurité routière située à Bruxelles, qui a récemment lancé une opération sur le thème « Sécurité routière au travail ». Une position qui pourrait trouver un écho auprès de la Commission européenne où elle est très influente.

## L'EXPERTISE DE TECHNOLOGIA

**Le cabinet Technologia est en mesure d'apporter son expertise dans le cadre d'une évaluation complète des facteurs de risques routiers professionnels** d'une entreprise. Cette phase de diagnostic détaillé précède la mise en place d'une démarche de prévention assortie d'un plan d'actions précis. Celui-ci couvre tous les aspects des déplacements professionnels, qu'il s'agisse du « risque trajet » ou du « risque mission ».

# Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

# 19

L'expertise cherche à identifier les causes des TMS pour une amélioration durable des conditions de travail.

## CONTEXTE : UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE LIÉ À DES FACTEURS MULTIPLES

Lésion musculaire, tendinite, syndrome du canal carpien... **Les troubles musculo-squelettiques ou TMS touchent de plus en plus d'individus au travail**, à tel point que ce phénomène est devenu un enjeu de santé publique. Les TMS sont souvent provoqués par des **gestes répétitifs ou pénibles**, donc nocifs, ces maux affectant surtout le personnel de l'industrie, sans pour autant épargner les salariés du secteur tertiaire (manipement répété de la souris d'ordinateur, mauvaise posture du corps lié au plan de travail...).

**Très douloureux à supporter, variables en fonction de l'âge, les TMS peuvent être liés à l'ergonomie des postes, aux conditions de travail et au stress.**

44

En effet, le risque de TMS ne dépend pas seulement du caractère répétitif d'une tâche, de la pénibilité des gestes et de la dimension physique de l'activité. Bien d'autres facteurs entrent en jeu, tels que la conception du poste, l'organisation du travail, les cadences, et l'adaptation de la personne elle-même. La dimension psychologique du salarié (ce que l'on nomme « l'état instantané » – âge, capacité physique) doit aussi être prise en compte.

Par ailleurs, le lien a été démontré entre les TMS, le stress et la pression psychique vécue sur le lieu de travail, le stress accentuant les tensions et rigidités physiques.

En matière de prévention des TMS, il est capital que le CHSCT soit à l'écoute des salariés et **un seul cas de TMS repéré dans l'entreprise doit inciter à intervenir.**

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

L'expertise vise à **diagnostiquer avec précision les TMS dans l'entreprise**, afin d'en cerner les causes puis d'agir en fonction. Elle s'appuie pour cela sur une approche globalisante et pluridisciplinaire, au carrefour de l'ergonomie, de la sociologie, de la psychologie et de la médecine.

**Elle repose sur une démarche participative**, qui se déroule sur une période de deux à six mois environ et implique la direction, le CHSCT et tous les acteurs concernés – y compris les salariés, dont l'avis doit être pris en compte en vue d'améliorer leur situation de travail. Ensemble, il s'agit d'œuvrer pour permettre une évolution favorable et durable des conditions de travail.

Avec l'aide du Médecin du travail, l'expertise débute par **l'analyse des indicateurs socio-sanitaires**, dont certains peuvent être les révélateurs d'un mal-être au travail : absentéisme, arrêts maladie, accidents du travail, maladies professionnelles, démissions, taux de *turnover*, demandes de mutations... Puis **l'analyse du poste de travail** est bien entendu effectuée, mais il s'agit également

de **considérer tous les facteurs qui entrent en jeu**. Au final, **un rapport d'expertise** est établi.

### À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'expertise s'inscrit dans une optique visant à **réduire durablement les TMS dans l'entreprise**. C'est pourquoi elle **tient compte de différents aspects** : se focaliser sur un seul facteur (par exemple, la conception du matériel) risque d'aboutir à une vision réductrice de la problématique. À court terme, cela peut certes permettre d'atténuer les TMS, mais ceux-ci réapparaîtront de façon inéluctable.

L'approche globalisante de Technologia permet au contraire **d'envisager des solutions durables** : aménagements de postes plus adaptés afin par exemple de supprimer les gestes nocifs, polyvalence du salarié afin de casser le caractère répété des gestes et d'ainsi réduire la monotonie et la pénibilité des tâches, meilleure écoute du management de proximité en autres.

Le CHSCT peut ensuite s'appuyer sur le rapport d'expertise pour inciter la direction à améliorer durablement des conditions de travail. L'expertise aide donc l'entreprise à **se doter d'une véritable politique de prévention des TMS**.

En amont de l'expertise, il est préférable que les membres du CHSCT identifient les situations de travail où surviennent les TMS dans l'entreprise. Cette pré-évaluation réalisée, les experts de Technologia peuvent ensuite mener leur investigation.)

# L'amiante

# 20

L'**expertise** consiste à évaluer l'exposition au risque d'amiante à l'aide de matrices emplois-expositions, basées sur un repérage le plus exhaustif possible dans les locaux de toutes les **sources d'amiante** passées et présentes. Ce travail est effectué en collaboration avec les salariés présents et anciens, afin de bâtir leurs **parcours d'exposition** et d'élaborer des matrices emplois-expositions par métier.

## CONTEXTE : DÉFINITION, DANGER ET RÉGLEMENTATION AUTOUR DE L'AMIANTE

L'amiante est **une fibre minérale naturelle**, qui en raison de ses performances techniques et de son faible coût a été **massivement utilisée** dans les filatures, la sidérurgie, la réparation, la construction navale. Elle a par exemple servi à calorifuger les fours, les chauffe-eau, les équipements frigorifiques, les navires et les matériels ferroviaires, comme à étanchéifier des cloisons intérieures, fabriquer des faux-plafonds, ou encore des appareils électroménagers...

3 000 produits contenant de l'amiante ont ainsi été recensés dans notre pays et 100 millions de m<sup>2</sup> de bâtiments seraient encore amiantés. Interdit en France depuis 1997, ce poison blanc peut provoquer de **graves maladies respiratoires** 20 à 40 ans plus tard. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) estime que chaque année dans le monde 100 000 personnes mourront d'avoir respiré ces particules toxiques, et d'après l'Institut de Veille Sanitaire, 27,6% des retraités masculins y ont été exposés au cours de leur vie professionnelle.

Aujourd'hui encore, les agents d'entretien et de maintenance, les salariés des entreprises de désamiantage, dont les trois quarts ne respecteraient pas les obligations de sécurité, jouent avec la mort. Pourtant, **depuis plus**

**de dix ans la réglementation ne cesse de se durcir**, renforçant les obligations des entreprises en matière de prévention du risque amiante. En 2009, l'AFSSET a publié un nouvel état des connaissances sur les méfaits des fibres d'amiante : les fibres fines doivent être prises en compte dans l'évaluation du danger de l'amiante. Le législateur a donc revu toute la réglementation sur l'amiante régie par les *Codes du travail*, de la santé, et de l'environnement, dans un but d'harmonisation en 2011 et 2012. Il a instauré la mise en place progressive d'une limite d'exposition professionnelle de 10f/l sur 8h, soit une baisse de la valeur réglementaire d'un facteur 10, applicable en 2015.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

Dans le cadre de l'amiante comme d'autres risques, le CHSCT peut recourir à un expert agréé « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (Article L. 4614-12 du *Code du travail*).

Le cas échéant, l'équipe pluridisciplinaire Technologia dépêchée cherche à **évaluer l'exposition passée et présente des salariés et des activités aux poussières d'amiante**, en réalisant un historique et des matrices emplois-expositions propres à l'entreprise. Elle repère les sources d'amiante passées et présentes et étudie les conditions d'exposition,

en s'appuyant notamment sur des banques de données mises à sa disposition, des documents internes de production, l'analyse des conditions de travail...

**L'expertise permet ainsi d'identifier des activités et des hommes comme ayant été potentiellement exposés.**

Les salariés concernés devront bénéficier d'un suivi médical renforcé au cours de leur vie professionnelle et être pris en charge par la CPAM après leur départ en retraite. Là encore, les experts auprès du CHSCT s'avèrent une aide précieuse, dans la mesure où ils procèdent à l'analyse de toutes les pièces demandées par le législateur : dossier technique amiante, évaluation du risque chimique et CMR (chimique cancérigène, mutagène ou reprotoxique), rapports de repérage des matériaux amiantés dans les bâtiments et sur les outils de production, mesures de protection prises par l'entreprise, respect de la législation. Par ailleurs, des repérages complémentaires peuvent être entrepris par les experts qui sont certifiés amiante, pour combler des lacunes relevées dans les rapports de repérages.

### À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

L'expertise peut pousser à la mise en place d'un suivi médical adapté en fonction des niveaux d'exposition, les salariés exposés pouvant aussi bénéficier d'une retraite anticipée.

Juridiquement, le rapport d'expertise constitue **une pièce maîtresse dans l'évaluation**

**du risque amiante**, les victimes ayant la possibilité de s'appuyer sur les résultats de l'expertise pour faire reconnaître leur maladie professionnelle et exiger réparation.

L'expertise peut aussi **recenser de nouvelles sources d'exposition** et enrichir le Document Unique. Elle permet enfin d'éradiquer les risques quand la présence de fibres est reconnue, et **accélère la mise en place des plans de prévention**.

# Les poussières de bois

# 21

L'expertise permet d'évaluer l'exposition aux poussières de bois des salariés, et surtout de faire évoluer la prévention de ce risque par une réflexion sur le process employé et les installations de captage des poussières de bois.

## CONTEXTE : UN RISQUE SÉRIEUR PAS ASSEZ PRIS EN COMPTE

Les professionnels du bois, les ouvriers de production des industries légères et du second œuvre du bâtiment, des scieries, le menuisier et l'ébéniste, le charpentier... Tous ces travailleurs utilisent le bois comme matière première. Mais la transformation du bois entraîne la formation **de poussières à l'origine de différentes pathologies** : des cancers des cavités naso-sinusiennes (carcinome des fosses nasales, de l'ethmoïde et des autres sinus de la face), mais aussi d'autres affections et des troubles respiratoires (rhinites, fibroses, dermites, asthme...). Autant de pathologies qui sont reconnues comme **maladies professionnelles** (tableau MP n°47 régime général).

D'après une étude réalisée par les institutionnels en 2008, il a été mis en évidence une assez mauvaise prise en compte, dans les entreprises contrôlées, du **risque cancérigène des poussières de bois** à de nombreux niveaux : évaluation des risques, contrôles de la valeur limite (1mg/m<sup>3</sup> depuis le 1er juillet 2005), vérification des équipements d'aspiration et de recyclage, traçabilité des expositions. Seul un tiers des entreprises prennent en compte ce risque dans leur évaluation des risques professionnels...

Le **risque de cancer de l'ethmoïde** augmente de façon nette avec l'intensité et la durée de l'exposition, mais même pour des durées courtes (inférieures à 5 ans) la latence peut varier entre 20 et 30 ans. En quelques chiffres,

le risque est doublé lorsque l'exposition au bois a débuté avant 1945, triplé en cas de début d'exposition avant l'âge de 15 ans, quadruplé si l'exposition a été prolongée plus de 30 ans, multiplié par 10 en cas de co-exposition avec le formaldéhyde notamment classé CMR3.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

L'employeur étant contraint d'évaluer les conditions d'exposition des salariés comme le réclame le décret CMR, le recours à un expert agréé par le Ministère du Travail lui permet d'obtenir non seulement **un constat et une évaluation du risque**, mais encore **des recommandations pour améliorer la prévention**.

L'expertise étudie la politique de prévention à laquelle l'employeur est tenu de par son obligation de résultat, abordant **un large ensemble de dispositions techniques, organisationnelles et médicales** : le confinement des activités et des sources émettrices, les protections collectives et individuelles, le respect de la valeur limite d'exposition, la formation des salariés exposés, la politique d'entretien et de maintenance des organes de production et d'assainissement, les aspects d'hygiène et sanitaires, le suivi médical adapté aux différentes situations d'exposition. Sans oublier **les facteurs aggravants** liés à l'utilisation d'autres produits chimiques pour le traitement du bois comme le formaldéhyde, l'utilisation des machines, la manutention, les gestes répétitifs, l'atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels...

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

Le CHSCT pourra obtenir **une idée précise de l'exposition des salariés** et des **actions de prévention et de protection** mises en place par la direction.

L'expertise propose en outre des préconisations, des recommandations, et des pistes de travail sous forme de plan d'actions autour de trois segments : technique, organisationnel et médical.

En outre, sur la base du rapport les élus pourront exiger de l'employeur qu'il constitue une fiche d'exposition individuelle pour chaque salarié, mette en place une surveillance médicale renforcée, et édite une attestation d'exposition lors du départ définitif du salarié. Ces différentes actions permettent de reconstituer le passé d'exposition de chaque individu, et d'adapter le suivi médical pour une meilleure prise en charge précoce, en cas d'émergence d'une pathologie.

Enfin, le rapport d'expertise constitue une pièce maîtresse des **dossiers de reconnaissance en maladie professionnelle**.

# Les autres risques chimiques

# 22

L'expertise établit une cartographie des métiers et des postes de travail, afin d'évaluer l'exposition aux risques chimiques.

## CONTEXTE : DANGER, RÉGLEMENTATION ET ÉVALUATION DES RISQUES CHIMIQUES

Si la chimie organique a permis de synthétiser nombre de médicaments grâce auxquels de multiples maladies ont été enrayerées, les produits chimiques ont aussi conduit à **des situations délicates pour la santé de l'homme et son environnement, au travail notamment**. Les dangers les plus évidents sont imputables aux produits susceptibles de déclencher des cancers.

Face à cette inquiétude, la réglementation sur le risque chimique devient de plus en plus contraignante, particulièrement pour les produits reconnus comme cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR de catégorie 1 ou 2). Elle est régie par les décrets CMR et 1254-2003 pour les substances et préparations dangereuses, dont le socle commun est **l'évaluation du risque chimique et CMR en entreprise**.

**Cette évaluation constitue un incontournable d'un dispositif efficace de prévention des entreprises.**

Elle doit être menée méthodiquement, en établissant des priorités d'études, et ses résultats consignés dans le Document Unique, régulièrement remis à jour.

Dans ce cadre, le souci premier des élus du CHSCT doit porter sur les produits les plus préoccupants, sources de plaintes et de maladies chez les salariés. Pour l'accompagner dans cette analyse, le comité peut faire appel à **un expert agréé par le Ministère du Travail**, les frais de cette assistance technique étant pris en charge par l'employeur. Pour un bon déroulement de l'expertise, les élus et l'expert prendront soin de définir le plus en amont possible un cahier des charges précis.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

L'expertise établit notamment une cartographie des métiers et des postes de travail, à travers une observation *in situ*. Le propos est **d'évaluer l'exposition aux risques chimiques en fonction du poste occupé, des ateliers, des métiers**.

Dans le cadre d'une politique de prévention, l'étude va aussi constituer une liste la plus exhaustive possible des produits chimiques utilisés par unité de travail et **cerner la réalité de l'exposition dans ses différentes composantes techniques, organisationnelles et environnementales**. Par exemple, le benzène risque de causer non seulement des leucémies, mais aussi des incendies, et de marquer durablement l'environnement.

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

---

L'identification des populations les plus exposées peut contribuer à renforcer leur **suivi médical**. L'expertise peut aussi enrichir le Document Unique pour se conformer à la réglementation en vigueur. Enfin, en s'appuyant sur les résultats de l'investigation, les élus auront **une vue plus précise des risques auxquels sont exposés les salariés**, pour proposer des solutions alternatives et se battre pour améliorer la prévention du risque et renforcer les consignes de sécurité.

# Le rayonnement des ondes électromagnétiques

# 23

L'expertise consiste à évaluer l'exposition aux rayonnements non-ionisants des ondes électromagnétiques et à déterminer les limites de sécurité à appliquer tant pour le matériel que pour les personnes.

## CONTEXTE : EXPOSITION AUX ONDES, RISQUES ET RÉGLEMENTATION

Aujourd'hui, avec les progrès de la technologie et les besoins accrus en énergie électrique, les besoins en connexion de la bureautique et de la téléphonie sans fil toujours grandissants, l'environnement de travail se trouve confronté à **un nouveau risque professionnel** : le rayonnement des ondes électromagnétiques.

Depuis plus de 30 ans, **des études scientifiques rapportent l'existence d'effets de ces ondes** sur le système nerveux, d'effets thermiques, biologiques, spécifiques, de syndromes des micro-ondes, en rapport avec le développement suspecté de cancers et d'autres maladies.

De fait, les champs électromagnétiques peuvent avoir **des conséquences sur la santé du travailleur** et leurs effets à court terme peuvent être les suivants :

- **Effets directs** : réactions cutanées, maux de tête, troubles visuels, électro-sensibilité...
- **Effets indirects** : incendie ou explosion dus à une étincelle ou à un arc électrique, dysfonctionnement de dispositifs électroniques y compris les **implants actifs** comme les *pacemakers*...

Il n'existe pas de réglementation française dans le domaine, aussi la **réglementation européenne** est-elle la référence qui a établi un système de limitation en la matière.

**Du point de vue de la santé, des valeurs limites d'exposition** sont recommandées

pour le public et les travailleurs, certaines tenant compte des effets aigus possibles (Commission du Conseil de l'Europe), d'autres intégrant des effets à long terme sur la santé (Parlement européen). D'un point de vue technique, des études ayant révélé des **phénomènes de compatibilité électromagnétique** entraînant par induction des dysfonctionnements sur les appareils (ordinateurs, climatiseurs, appareils médicaux, implants actifs et inactifs...), des limites d'expositions normalisées sont également imposées.

En termes de prévention, une démarche d'évaluation des risques électromagnétiques compare ainsi l'exposition des salariés aux valeurs déclenchant l'action définies par le cadre européen. Si l'une d'elles est dépassée, des **mesures de prévention** doivent être mises en place : réduction à la source, protection collective, réduction de l'exposition par éloignement, protection individuelle... L'information, la formation et la surveillance médicale du personnel viennent compléter ces mesures.

## EN QUOI CONSISTE L'EXPERTISE ?

En matière de rayonnement électromagnétique comme pour d'autres risques, le CHSCT peut recourir à un expert agréé « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (Article L. 4614-12 du *Code du travail*).

Le cas échéant, l'expertise cherche à **identifier l'origine des troubles**.

Ensuite, **des mesures sont effectuées au moyen d'appareils et de sondes**, concernant l'émissivité électromagnétique, l'intensité et la répartition du champ émis, le niveau d'exposition des utilisateurs aux différents appareils. Les experts repèrent également les sources passées et présentes, puis analysent les **conditions d'exposition**. Ainsi des activités et des personnes peuvent-elles être identifiées comme ayant été potentiellement exposées. Dans ce cadre, l'expert auprès du CHSCT est indispensable.

**L'équipe pluridisciplinaire évalue l'exposition passée et présente aux ondes électromagnétiques, en réalisant d'abord un historique des expositions dans l'entreprise.**

## **À QUOI SERT L'EXPERTISE ?**

L'expertise permet de fournir un **rapport objectif sur l'exposition aux rayonnements** non-ionisants des ondes électromagnétiques, et de **déterminer les limites de sécurité** à appliquer, tant pour le matériel que pour les personnes.

Juridiquement, le rapport constitue en outre une **pièce importante dans l'évaluation du risque**.

Enfin, l'expertise permet la mise en place d'un **plan de prévention**.





TECNOLOGIA  
FORMAZIONE

# La formation des élus du personnel

# 24

Technologia Formation, **spécialiste des CHSCT**, vous fait bénéficier de l'expérience de conseil et d'expertise de Technologia auprès des **Institutions** représentatives du personnel (CE-CHSCT-DP).

## DES FORMATIONS PRATIQUES ET PARTICIPATIVES

**Technologia Formation** propose des formations issues de l'action et de la réflexion, basées sur les pratiques développées lors de nos interventions auprès des Instances représentatives.

Ces formations répondent donc directement aux problématiques auxquelles sont confrontés les élus au sein des entreprises.

**Technologia Formation** travaille avec des formateurs spécialistes, sélectionnés pour leur grande expérience en entreprise et leur qualité pédagogique.

Nos sessions sont fondées sur l'échange entre le formateur et les stagiaires et s'inscrivent dans une démarche participative : exercices, mises en situation, études de cas...

## LE PLUS DE TECHNOLOGIA FORMATION : UN ACCOMPAGNEMENT COMPLET

**Technologia Formation** propose un accompagnement exhaustif des stagiaires, avec :

- Un questionnaire en amont pour connaître les attentes et les besoins des stagiaires, la formation intégrant leur questionnement et reposant sur des cas concrets et situations rencontrés dans leur entreprise.
- Des dossiers pédagogiques remis à chaque stagiaire, reprenant les notions techniques abordées en session de formation.
- Un plan d'actions à définir par chaque stagiaire en fin de la formation, en fonction de ses objectifs.

- Un accompagnement post-formation pour assurer le suivi pédagogique des stagiaires et répondre aux difficultés rencontrées dans la mise en application de leur plan d'actions.

## DES FORMATIONS INTERPROFESSIONNELLES

**Technologia Formation** organise des sessions de formations interentreprises, qui permettent aux stagiaires de différents horizons de partager leurs expériences.

Lors de ces sessions, les participants réfléchissent ensemble aux problématiques inhérentes à la prévention des risques professionnels, aux conditions de travail, à la santé au travail et à l'exercice de leur mandat.

## DES FORMATIONS SUR MESURES

**Technologia Formation** vous propose de mettre au point des formations personnalisées en fonction de votre spécificité, vos besoins, vos contraintes.

Ainsi, les contenus des sessions de formation intègrent aussi bien :

- > La connaissance de votre entreprise
- > Vos objectifs et attendus spécifiques par rapport à la formation
- > L'identification des profils de vos stagiaires
- > La planification et le déroulement de la formation
- > Les cas concrets rencontrés et la documentation de votre entreprise

## QUEL DROIT À LA FORMATION POUR LES ÉLUS ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un droit à la formation :

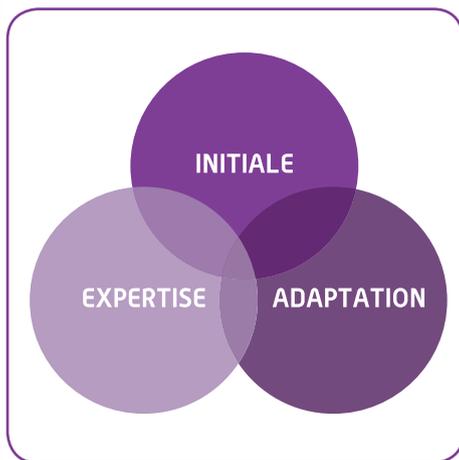
- Les élus titulaires du Comité d'entreprise ou d'établissement bénéficient d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours (Article L. 2325-44 du *Code du travail*). Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat de quatre ans, consécutifs ou non. L'employeur assure le paiement des salaires ; le coût de la formation, les frais de déplacement et de séjours sont pris en charge par le Comité d'entreprise.
- Les élus du CHSCT bénéficient d'une formation de cinq jours dans les entreprises de plus de 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le coût de la formation est totalement pris en charge par l'entreprise (salaires, formation, déplacement et séjours).

Ces stages sont considérés comme des stages de formation économique et sociale, ou de formation syndicale. Une demande d'absence pour congé formation doit être déposée auprès de l'employeur au moins trente jours à l'avance.

## DES FORMATIONS ADAPTÉES POUR LES ÉLUS

**Technologia Formation** met à la disposition des élus des formations innovantes, élaborées pour répondre à l'évolution de leurs besoins au cours de leur mandat.

Un parcours progressif de formation leur est proposé : de la formation de base sur le fonctionnement des institutions à des formations d'approfondissement, en passant par des focus sur des thèmes liés à l'actualité juridique, sociale ou économique.







TECNOLOGIA  
ASSISTENZA

# Mieux comprendre pour mieux négocier

# 25

Technologia Assistance est un département du cabinet Technologia ayant pour vocation de conseiller et d'assister ses clients. Il répond à toute question concernant la gamme technique du cabinet. Les thèmes traités sont larges et variés : participation, temps de travail, accords collectifs... , et plus largement tout ce qui concerne le fonctionnement des instances de représentation du personnel. Technologia aide ainsi ses clients à mieux comprendre pour mieux négocier.

## UN ABONNEMENT ANNUEL

Technologia Assistance intervient dans le cadre d'un abonnement annuel. Une équipe de spécialistes se tient à la disposition des clients abonnés sur simple appel, avec la garantie d'une réponse claire et instantanée ou d'un rappel sous 48 heures ouvrées.

Afin de permettre au plus grand nombre de clients de bénéficier d'une assistance/conseil de qualité à un prix juste et accessible, Technologia Assistance propose une large

gamme d'abonnements en termes de prix comme de volume de prestations, avec notamment :

- une entrée de gamme à seulement 1€/jour, pour un volume de 4 heures d'assistance sur l'année ;
- des abonnements sur mesure, composés en fonction de la taille de l'entreprise, des effectifs et des besoins en assistance ;
- des interventions ponctuelles et sur mesure afin de vous conseiller sur les sujets les plus délicats, dans le cadre d'un devis préalable.

**CONTACTEZ-NOUS !**  
01 40 22 93 63  
[www.technologia.fr](http://www.technologia.fr)



# Comment se prémunir contre le détricotage de la réglementation sociale ?

26

Dans un contexte de **crise économique et sociale**, les IRP et les organisations syndicales doivent être résolument à l'écoute des salariés et veiller à défendre les acquis sociaux. Plus que jamais, **la vaste rénovation** réglementaire et juridique en cours menace les salariés, qui doivent pouvoir compter sur leurs élus pour faire valoir et sauvegarder leurs droits. Or, trop de **situations critiques** – voire désespérées – en entreprise sont en grande partie liées à la méconnaissance par ces élus de leurs prérogatives et de leur mission, du fait de la confusion créée par la dérèglementation sociale (refonte du *Code du travail*, nouvelle loi de représentativité syndicale...).

## COMMENT MIEUX COMPRENDRE ET MIEUX DÉFENDRE LES DROITS ?

Nos métiers et notre expérience montrent que dans la plupart des cas rencontrés au fil des missions qui nous ont été confiées, **il est indispensable que les Institutions représentatives prennent toute leur dimension dans l'entreprise et soient force de proposition et de négociation.**

À l'heure où le dialogue social est au centre des préoccupations parlementaires, les représentants du personnel doivent s'adapter à cette évolution juridique constante, connaître leurs limites et **se faire conseiller et assister par des spécialistes** s'ils veulent rester ambassadeurs des salariés.

Les entreprises évoluent, elles aussi, face à un engorgement législatif important. Par le biais de l'assistance/conseil réglementaire et juridique délivrée, **les experts en droit du travail et droit social peuvent constituer un appui juridique précieux**, notamment

dans une période au cours de laquelle de très nombreuses entreprises engagent des chantiers sociaux importants (chômage partiel, déménagement, transfert d'entreprise...).

Les élus peuvent ainsi **bénéficier d'informations sûres et à jour**, afin de faciliter l'exercice de leurs missions et de faire respecter l'application du droit dans l'entreprise. L'aide juridique et les éclaircissements apportés permettent, en outre, **d'asseoir les mesures proposées dans un cadre légal** bien défini, et de **sécuriser juridiquement les actions collectives.**

## L'AVENIR SE PRÉVOIT ET SE PRÉPARE AVEC TECHNOLOGIA ASSISTANCE !

**Technologia Assistance** est un service entièrement dédié au soutien des élus. Il est à leur écoute et à leur disposition pour leur fournir une aide concrète, adaptée et efficace, en matière d'assistance-conseil technique et réglementaire. Pour cela, Technologia Assistance propose :

- **Une gamme d'abonnements**<sup>(1)</sup>, adaptée en termes de prix et de volume de services, à moduler selon les besoins et le type de soutien souhaité<sup>(2)</sup>.
- **Une équipe de spécialistes** en droit du travail et droit social, prête à (ré)agir sur simple appel.
- **Des solutions efficaces et des réponses claires** aux questions concernant les CE/ CHSCT, la participation, le temps de travail, les accords collectifs, la discrimination...

**Technologia Assistance** intervient dans le respect des Règles éthiques et déontologiques, de la démarche qualité, et des normes de sérieux qui ont forgé la réputation du cabinet.

<sup>(1)</sup>Le CE peut s'abonner sur le 0,2% du budget de fonctionnement.

<sup>(2)</sup>Abonnements à distance ou en vis-à-vis, en forfait ou à la carte, en missions et interventions ponctuelles ou récurrentes d'aide à la réflexion et à la négociation sur les sujets les plus délicats.

# Quelles informations le CHSCT peut et doit-il recevoir ?

27

## LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR

- Obligation de fournir au CHSCT les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions (Article L. 4614-9 du *Code du travail*).
- Droit des membres du CHSCT de se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité du travail (Article R. 4612-2-1 du *Code du travail*).
- Obligation de consulter le CHSCT sur tous les documents se rattachant à sa mission (Article L. 4612-12 du *Code du travail*).
- Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le CE et les délégués du personnel (Article L. 4612-13 du *Code du travail*).

## LA MODIFICATION DES CONDITIONS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ OU DE TRAVAIL (RÉORGANISATION, DÉMÉNAGEMENT, AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL...)

Il y a obligation de consulter le CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail, et notamment en cas de :

- transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- modification des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail (Article L. 4612-8 du *Code du travail*).

## LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Le CHSCT doit obligatoirement être consulté :

- sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (Articles L. 2323-13 et L. 4612-9 du *Code du travail*) ;
- en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues par un plan d'adaptation (Articles L. 2323-14 et L. 4612-10 du *Code du travail*).

## LE PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Le CE et le CHSCT de l'entreprise utilisatrice doivent obligatoirement être informés et consultés, préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans le cadre de prêts de main-d'œuvre (Article L. 8241-2 du *Code du travail*).

Le CHSCT de l'entreprise prêteuse doit obligatoirement être informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure dans la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité (Article L. 8241-2 du *Code du travail*).

## LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

L'employeur a pour obligation de communiquer, au moins annuellement, aux membres du CHSCT les indicateurs servant à mesurer les objectifs chiffrés en matière de prévention de la pénibilité (Article D. 138-28 du *Code de la Sécurité sociale*).

## LES RAPPORT ET PROGRAMME ANNUELS RELATIFS À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ

Le CHSCT consulte annuellement et est chargé d'émettre un avis sur :

- un rapport écrit sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement, et sur les actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir (Article L. 4612-16 du *Code du travail*).

## REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS

Le CHSCT doit être avisé lorsque l'entreprise est autorisée à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux, par une inscription sur un registre ouvert à cet effet (Article L. 441-4 du *Code de la Sécurité sociale*). Ce registre des accidents bénins doit en outre être tenu à sa disposition (Articles L. 441-4, D. 441-1 et suivants du *Code de la Sécurité sociale*).

## REGISTRE DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

L'employeur doit obligatoirement tenir à la disposition des membres du CHSCT le registre des dangers graves et imminents,

qui doit être utilisé en cas de droit d'alerte (Article D. 4132-2 du *Code du travail*).

## REGISTRE UNIQUE DE SÉCURITÉ

Le CHSCT doit se voir présenter, au cours de la réunion qui suit leur réception par l'entreprise, les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail (Articles L. 4711-1 et R. 4614-5 du *Code du travail*).

Chaque membre du CHSCT peut également solliciter à tout moment la transmission de ces attestations, consignes, résultats et rapports (Article R. 4614-5 du *Code du travail*).

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Le CHSCT est obligatoirement consulté sur les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs (Articles L. 1321-4 et L. 4612-12 du *Code du travail*).

## ET CETTE LISTE N'EST PAS EXHAUSTIVE !

L'employeur doit également consulter le CHSCT en matière d'équipements de protection individuelle et collective, de prévention du bruit, des chutes ou hausses de température, du risque d'amiante, des risques biologiques...

# Information et consultation du CHSCT

L'une des principales **activités du CHSCT** est de permettre l'expression d'un avis collectif des salariés, notamment dans le cadre des **consultations obligatoires**. Cette mission doit être précisément cadrée.

## CHSCT : UN RÔLE ESSENTIEL POUR CADRER LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Le CHSCT doit toujours faire preuve de rigueur : **pour chaque consultation obligatoire, il doit définir et systématiquement respecter une procédure précise**. L'importance de définir et de respecter une procédure pour ces consultations obligatoires est facilement compréhensible lorsque le CHSCT est consulté par exemple sur un projet de réorganisation, avec ou sans licenciements collectifs.

En effet, lorsque le fait syndical n'est pas réellement accepté, la consultation du CHSCT est trop souvent considérée par les employeurs comme une étape symbolique, une contrainte obligatoire et inutile. Trop souvent, cette consultation intervient alors que le projet est déjà ficelé, la décision déjà prise et même un calendrier de mise en œuvre déjà établi. Le CHSCT a assez de puissance pour remettre les choses en ordre : il peut préciser quelles sont les étapes d'une procédure d'information/consultation de la délégation du personnel et faire respecter cette procédure.

Concrètement, **un avis du CHSCT s'exprime par l'écriture et l'adoption d'une résolution**. À noter que bien évidemment, la délégation du personnel peut également exprimer un avis collectif des salariés en dehors de ces consultations obligatoires.

## COMMENT SE DÉROULE L'INFORMATION/CONSULTATION ?

**1. La première phase** de l'information/consultation correspond à la remise au CHSCT **d'une information préalable, précise et écrite, sur l'objet de la consultation**. Cette information doit comporter l'ordre du jour, et intervenir au minimum 15 jours avant la date de la réunion (cf. circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.)

Avant de signer l'ordre du jour, le secrétaire doit **s'assurer de la qualité des documents relatifs au projet** et annexés à cet ordre du jour. Pour que la procédure d'information/consultation puisse démarrer correctement, il est nécessaire de faire preuve d'une certaine exigence sur cette qualité d'information.

**2. La deuxième phase** de l'information/consultation peut être entreprise lorsque des documents d'information d'une qualité acceptable ont été transmis avec l'ordre du jour. Phase de délibération, elle doit permettre une bonne compréhension de l'objet de la consultation et la construction d'éventuelles propositions et recommandations du CHSCT.

Sur la base des informations écrites reçues, la délégation du personnel peut donc poser des questions de prospective et demander d'éventuelles précisions. **Il s'agit de bien cerner les conséquences du projet** sur l'organisation du travail, la répartition des charges de travail, les conditions de travail et donc sur la santé et la sécurité des salariés directement ou indirectement concernés, et de **construire des propositions et recommandations**.

C'est lors de cette phase qu'un recours à expert peut être envisagé (Article L. 4614-12<sup>1</sup> du *Code du travail*.)

**3. La troisième phase de l'information/consultation** correspond à la proposition d'un contre-projet, de mesures d'adaptation ou de corrections, d'actions de prévention (Article L. 4612-3<sup>2</sup> du *Code du travail*.)

**4. La quatrième phase de l'information/consultation** permet de connaître les réponses motivées de l'employeur (Article L. 4612-3<sup>2</sup> du *Code du travail*) sur les propositions formulées par le CHSCT lors de la phase précédente.

**5. La cinquième phase de l'information/consultation** constitue la fin de la procédure. Il s'agit de la rédaction de la résolution du CHSCT qui exprime son avis et de son adoption à la majorité des représentants du personnel présents (Article L. 4614-2<sup>3</sup> du *Code du travail*.)

## COMMENT RÉDIGER LA DÉCISION DU CHSCT SUR LA PROCÉDURE DE CONSULTATION ?

Afin de cadrer la procédure de consultation obligatoire, la délégation du personnel au CHSCT devra adopter une décision précisant l'organisation de ses travaux comme expliqué ci-dessus. La décision pourra être rédigée comme suit :

« ...D'après l'Article L. 4614-2 du *Code du travail*, le CHSCT décide, à la majorité de ses membres présents, de ses modalités de fonctionnement et de l'organisation de ses travaux.

Le CHSCT décide donc que les procédures d'information/consultation se dérouleront en respectant cinq phases successives :

- > Première phase : remise de l'information préalable (précise et écrite) sur l'objet de la consultation, avec l'ordre du jour donc au minimum 15 jours avant la date de la réunion (cf. circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT),
- > Deuxième phase : phase de compréhension de l'objet de la consultation. Questions prospectives et éventuelles demandes de précisions (c'est lors de cette phase qu'un recours à expert peut être envisagé : Article L. 4614-12 du *Code du travail*),

- > Troisième phase : propositions d'un contre-projet, de mesures d'adaptation ou de corrections, propositions d'actions de prévention (Article L. 4612-3 du *Code du travail*),
- > Quatrième phase : réponses motivées de l'employeur (Article L. 4612-3 du *Code du travail*),
- > Cinquième phase : rédaction et adoption, à la majorité des représentants du personnel présents, de la résolution du CHSCT qui exprime son avis (Article L. 4614-2 du *Code du travail*).

### Vote

Nombre de représentants du personnel présents :

Nombre de voix pour la décision :

### Pouvoir spécial :

Dans le cadre de la procédure d'information/consultation à l'ordre du jour de cette réunion, le CHSCT donne mandat à Madame Yyyy Yyyy et en cas d'indisponibilité à Monsieur Xxxx XXX, représentants du personnel au CHSCT, pour accomplir toutes démarches utiles au respect de cette décision et s'il le juge utile pour représenter le CHSCT, constituer l'avocat de leur choix, et ester en justice en première instance comme en appel.

### Vote

Nombre de représentants du personnel présents :

Nombre de voix pour la décision

<sup>(1)</sup>Article L. 4614-12 :

« Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :  
1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire. »  
ou récurrentes d'aide

<sup>(2)</sup>Article L. 4612-3 :

« Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé. »

<sup>(3)</sup>Article L. 4614-2 :

« Les décisions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'Article L. 2325-18.

Il en est de même des résolutions que le comité adopte. »

# Les heures de délégation 29

On appelle **heures de délégation**, ou encore crédit d'heures, le temps que le chef d'entreprise est légalement tenu d'accorder aux représentants du personnel pour leur permettre d'exercer leurs missions sur le **temps de travail** sans subir de perte de rémunération.

## DES HEURES UTILES ET RÉMUNÉRÉES

Les heures de délégation sont en principe individuelles et mensuelles et ne peuvent être dépassées qu'en cas de circonstances exceptionnelles. **Elles doivent être utilisées dans le cadre du mandat dont est investi le représentant du personnel.** À ce titre, il convient de souligner que les représentants du personnel peuvent circuler librement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ces heures leur permettant notamment de prendre tous les contacts et de rechercher toutes les informations utiles à l'exercice de leur mandat.

Ces crédits d'heures, dont le nombre est en principe fixé par le *Code du travail* en fonction de l'effectif salarié de l'entreprise, **sont assimilés à du travail effectif et doivent être payés à échéance habituelle.** En cas de désaccord, l'employeur ne peut refuser unilatéralement de les payer : il n'a d'autre choix que d'intenter une action en justice, au cours de laquelle il devra prouver la non-conformité de l'utilisation de ces heures avec le mandat.

## SUR LE DÉPASSEMENT DES HEURES DE DÉLÉGATION

**Le crédit mensuel accordé aux représentants du personnel peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.** Cette règle s'applique aux représentants du personnel bénéficiant de par la loi d'un crédit d'heures, et notamment aux délégués syndicaux (Article

L. 2143-13 du *Code du travail*), aux délégués du personnel (Article L. 2315-1 du *Code du travail*), aux membres du CE (Article L. 2325-6 du *Code du travail*) et aux membres du CHSCT (Article L. 4614-3 du *Code du travail*).

La notion de circonstances exceptionnelles n'étant pas définie par le *Code du travail*, la Cour de cassation en a donné l'interprétation suivante : « Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre. » (Cass. Crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424).

Ainsi, les cas suivants ont été reconnus comme circonstances exceptionnelles :

- > déclenchement du droit d'alerte par des membres du CHSCT ayant épuisé leur crédit d'heures mensuel (Cass. Soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783, Sté Esswein c/Breger et a.) ;
- > droit d'alerte économique du Comité d'entreprise (Cass. Soc., 29 avr. 2009, n° 07-45.480, Sté Fleury Michon traiteur c/Bauller) ;
- > restructuration régionale concernant un Comité d'établissement (Cass. Soc., 6 juill. 1994, n° 93-41.705, n° 3277 P, Crédit Lyonnais c/ Maisonnave) ;
- > projet de licenciement collectif (Cass. Soc., 7 déc. 1977, n° 75-41.031, Sté Imprimerie Georges Lang c/Cassan).

## LES TEMPS DE DÉPLACEMENT : DÉFRAIEMENT ET RÉMUNÉRATION

Dans l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail. Néanmoins, les représentants du personnel ne doivent pas, pour autant, apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

**Les frais de déplacements engagés par un représentant du personnel pour se rendre aux réunions de l'institution représentative à laquelle il appartient sont à la charge de l'employeur.** Ces frais comprennent non seulement les frais de transport, mais aussi les dépenses d'hébergement et de restauration. Les tribunaux considèrent que le **temps de trajet pour se rendre aux réunions ou en revenir doit être rémunéré par l'employeur.** Ainsi, il serait impossible d'imputer ces frais au

budget de fonctionnement du CE, comme cela peut se voir encore en pratique (Cass. Soc., 30 sept. 1997, n° 95-40.125, n° 3280 P + B, Brun c/Sté Gel 2000).

Le paiement du temps de trajet effectué en dehors du temps de travail est quant à lui subordonné au fait que sa durée excède le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et son lieu de travail (Cass. Soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658, no 2594 FS - P, Sté C et A France c/Enel Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-70.878, Schneider c/ Office national des forêts).

À noter que les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxi...) constituent des temps de trajet. De même que font partie des temps de trajets les délais incompressibles d'attente imposés au salarié compte tenu, d'une part, de l'heure de la réunion fixée par l'employeur et, d'autre part, des horaires fixés par le transporteur, et ce dans le cadre du voyage le plus rapide. Ce temps d'attente doit être rémunéré comme du temps de travail (CA Metz, ch. Soc., 15 déc. 2011, n° 10/00394, SAS San Marina c/B. et a.).

## RAPPEL

Mandat	Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation *
Délégué du personnel Titulaire	11 à 49 salariés	10 heures par mois
	50 salariés et +	15 heures par mois
Membre du CE Titulaire	50 salariés et +	20 heures par mois
Membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail (CHSCT)	50 à 99 salariés	2 heures par mois
	100 à 299 salariés	5 heures par mois
	300 à 499 salariés	10 heures par mois
	500 à 1 499 salariés	15 heures par mois
	1 500 salariés et +	20 heures par mois

\*Ce crédit peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

# Les affichages et registres obligatoires

Certaines informations que l'employeur doit obligatoirement afficher, sous peine d'amende, dépendent du nombre de salariés, alors que d'autres doivent être affichées quelle que soit la taille de l'entreprise.

## LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

L'employeur est tenu d'afficher, dans les lieux facilement accessibles, où le travail est effectué, les informations suivantes :

### Quelle que soit la taille de l'entreprise.

- > **Horaires de travail** : les horaires de travail doivent être affichés. Dans le cas où ils diffèrent selon le service de rattachement du salarié, l'employeur doit afficher les horaires applicables, service par service (Article L. 3171-1 du *Code du travail*).
- > **Repos hebdomadaire** : les jours et heures de repos collectifs sont précisés, si le repos n'est pas donné le dimanche (Articles R. 3172-1 à R. 3172-9 du *Code du travail*).
- > **Intitulé de la convention collective et accord d'entreprise**, lieu et modalités de sa consultation pendant le temps de travail (Articles L. 2262-5, R. 2262-1 à R. 2262-3 du *Code du travail*).
- > **Dispositions du Code pénal** relatives à la discrimination, au harcèlement moral ou sexuel (Articles L. 1142-6, L. 1152-4, L. 1153-5 du *Code du travail*).
- > **Dispositions du Code du travail** relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes : adresse, nom et téléphone (Article R. 3221-2 du *Code du travail*).
- > **Coordonnées de l'inspecteur du travail** chargé du contrôle de l'entreprise : adresse, nom et téléphone (Article D. 4711-1 du *Code du travail*).
- > **Coordonnées du Médecin du travail et**

**des secours d'urgence** : pompiers, SAMU, centre antipoison... (Article D. 4711-1 du *Code du travail*).

> **Période et ordre des départs en congés payés** : (Article D. 3141-6 du *Code du travail*).

> **Interdiction de fumer** (Article R. 3511-1 du *Code de la santé publique*).

> **Priorité de réembauche** : liste des postes disponibles dans l'entreprise (Article L. 1233-45 du *Code du travail*).

### Dans les entreprises de plus de 10 salariés.

> **Élections des représentants du personnel** (tous les 4 ans) : procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel, ou du Comité d'entreprise à partir de 50 salariés (Articles L. 2311-1 à L. 2312-5 du *Code du travail*).

### Dans les entreprises de 20 salariés et plus.

> **Règlement intérieur** : règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions... (Articles L. 1321-1 à L. 1321-4 et R. 1321-1 du *Code du travail*).

### Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou dans lesquelles sont utilisées des matières inflammables.

> **Consigne de sécurité et d'incendie** : noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie (R. 4227-34 à R. 4227-38 du *Code du travail*).

> **CHSCT** : noms et postes de travail des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Articles

L. 4742-1 à R. 4643-8 du *Code du travail*).

- **Accord de participation** : information sur l'existence d'un accord et de son contenu [Article D. 3323-12 du *Code du travail*].

## LES REGISTRES OBLIGATOIRES

Les entreprises doivent obligatoirement détenir certains registres, et notamment :

- **Le registre unique du personnel**, comportant les noms, prénoms, date de naissance, sexe, emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise. En outre, y figurent certaines mentions particulières (par exemple, pour les travailleurs étrangers).
- **Le registre des délégués du personnel**, comportant les notes écrites exposant les demandes des délégués et les réponses de l'employeur.
- **La déclaration préalable à l'embauche**, même pour un essai.
- **La convention collective**, dont un exemplaire est obligatoirement détenu sur place.
- **Un registre consignait les observations et mises en demeure notifiées par l'Inspection du travail**. À noter que les observations et mises en demeure formulées par l'Inspection du travail sur les questions d'hygiène, de sécurité, de Médecine du travail et de prévention des risques n'ont plus à figurer sur un registre spécifique. Désormais, ces documents doivent simplement être conservés.
- **Registre des accidents du travail bénins** : l'employeur doit déclarer dans les 48 heures tout accident du travail à la Caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime. Cependant, pour les accidents n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux pris en charge par la Sécurité sociale, l'employeur peut être autorisé à remplacer la déclaration d'accident du travail par une simple inscription sur le registre des accidents du travail.
- **Registre des contrôles médicaux** : tout salarié embauché doit passer une visite médicale. Il est ensuite soumis à des examens médicaux tous les deux ans en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail. Certaines catégories de salariés sont soumises à une périodicité plus rapprochée des visites.

- **Registre des contrôles techniques de sécurité** : l'employeur doit tenir à jour un registre des contrôles de sécurité dans l'entreprise. Ce registre atteste que les vérifications et contrôles ont bien été effectués pour assurer la sécurité dans l'entreprise. Il doit le conserver pendant au moins 5 ans.
- **Document Unique d'évaluation des risques** : les entreprises, quel que soit leur effectif, sont tenues d'élaborer un Document Unique d'évaluation des risques professionnels. Dans les grandes entreprises, ce Document Unique doit être établi dans chaque établissement [Articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du *Code du travail*].

Il existe également des registres spécifiques à certaines professions :

- **Registre d'observations sur les chantiers.**
- **Registre des chantiers temporaires.**
- **Fiche individuelle de pénibilité**. Quelle que soit la taille de l'entreprise, il convient d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions à la pénibilité, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à :
  - des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques ;
  - un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, y compris poussières ou fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
  - certains rythmes de travail pouvant entraîner des effets irréversibles sur la santé : travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes.

Tout salarié concerné par une exposition à un ou des facteurs de pénibilité doit pouvoir prendre connaissance à tout moment de sa fiche nominative. Il peut ainsi demander la rectification des informations qui y figurent [Art. D. 4121-6 du *Code du travail*].

- **Le registre des vaccinations** : pour certaines activités à risques.

# La modification du contrat de travail

31

Pour comprendre le **régime juridique** qui encadre la modification du contrat de travail par l'employeur, il convient d'abord d'établir une distinction fondamentale entre le *contrat* et les *conditions de travail*. En effet, dans un cas l'employeur ne peut modifier le contrat de travail sans le **consentement** du **salarié**, tandis que dans l'autre il peut apporter unilatéralement des changements à ses conditions de travail.

## LE CONTRAT DE TRAVAIL : QUELS ÉLÉMENTS ESSENTIELS ?

Il n'existe pas de définition légale du contrat de travail, mais la jurisprudence a permis de dégager certains éléments essentiels à ce contrat : **la rémunération, la qualification, la durée du travail et les attributions du salarié**. On peut également y inclure **tout élément déterminant pour le salarié à condition qu'il soit stipulé par une clause claire et précise dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci**. Ainsi par exemple, si le salarié n'est pas soumis à une clause de mobilité, l'employeur ne peut modifier le lieu de travail sans passer par un avenant au contrat. Il en va de même pour une modification importante des horaires de travail (par exemple, passage d'un travail de jour à un travail de nuit, ou mise en place d'horaires variables).

## MODIFICATION DU CONTRAT : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne pouvant être imposée par l'employeur, elle doit être proposée au salarié concerné, assortie d'un délai de réflexion raisonnable.

**En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.**

Dans ce second cas de figure, il doit respecter la procédure de licenciement, le préavis et le versement des indemnités éventuellement dues. Si la modification est d'origine économique, la procédure relative au licenciement économique doit être appliquée et un délai d'un mois de réflexion respecté.

Par ailleurs, **l'absence de réponse du salarié sur la modification proposée ne vaut pas acceptation**. Le salarié peut réagir, même longtemps après la mise en œuvre de la modification. La procédure à suivre peut également résulter des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise, à laquelle il convient donc, le cas échéant, de se reporter.

## CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ET SI LE SALARIÉ REFUSE ?

---

Dans le cas d'un changement des conditions de travail par l'employeur, le refus du salarié ne constitue pas à lui seul une cause de rupture du contrat de travail. Il constitue cependant **une faute professionnelle** qu'il conviendra de sanctionner selon le droit disciplinaire, cette sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

# La consultation du CHSCT en cas de projet de licenciement économique

32

Depuis longtemps, en cas de projet de licenciement économique, les employeurs ont tendance à ne consulter que le Comité d'entreprise, en raison de sa compétence en matière économique et de son rôle essentiel prévu par le *Code du travail*. Pourtant, la consultation du CHSCT est obligatoire en cas de restructuration.

Le plus souvent, les licenciements économiques font partie d'un projet qui implique des mutations géographiques, des changements de métiers... Ces projets engendrent donc toujours des répercussions pour les conditions de travail des salariés, ainsi que sur la santé et la sécurité de ceux qui restent comme de ceux qui quittent l'entreprise. Or, l'Article L. 4612-8 du *Code du travail* prévoit que le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail : c'est à ce titre qu'il doit obligatoirement l'être en cas de restructuration. Selon l'ampleur du projet, le CHSCT pourra recourir à l'assistance d'un expert sur le fondement de l'Article L. 4614-12 du *Code du travail* afin de l'aider à analyser l'organisation actuelle et future, et à proposer des mesures de prévention du risque, de correction et d'amélioration du projet.

## EN LA MATIÈRE, LE CONTENTIEUX COMMENCE À SE CONSTRUIRE

Depuis l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, l'employeur qui réorganise une partie ou la totalité de l'entreprise doit s'interroger sur les conséquences de cette décision en matière de santé et de sécurité des salariés. Au titre de l'obligation de sécurité de résultat, le tribunal avait en effet suspendu ce projet qui contrevenait à ce principe.

De même, le Tribunal de Grande Instance de Toulouse a ainsi ordonné la suspension d'un projet de licenciement économique dans l'attente de la consultation du CHSCT, celle-ci étant considérée comme particulièrement essentielle en raison notamment des impacts psychiques du plan de cessation de l'activité (TGI Toulouse, ord. réf., 3 févr. 2011, n° 11/00114).

Dans un arrêt plus récent<sup>1</sup>, les CHSCT et des syndicats ont pareillement invoqué qu'un projet de réorganisation prévoyant des licenciements économiques emportait une « surcharge de travail structurelle objective,

génératrice de stress » et présentait donc des risques psychosociaux, versant aux débats des rapports d'expertises à l'appui de leur argumentation. Le 13 décembre 2012, la décision de la cour d'appel de Paris leur donnait raison en prononçant la suspension du projet, faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux et chiffré la (sur)charge de travail transférée sur le personnel restant en poste. Il est remarquable également que cet arrêt ait jugé un CHSCT recevable à intenter, au même titre qu'un syndicat, un recours en annulation-suspension d'une décision patronale.

Avant de mettre en œuvre un projet de réorganisation ou de licenciements économiques, l'employeur doit donc évaluer les répercussions du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. La saisine du CHSCT ne peut être évitée, le défaut de consultation pouvant entraîner la suspension du projet.

Aussi, **lorsque l'employeur ne saisit pas directement le CHSCT sur la question, il revient aux membres du CHSCT de se saisir du projet** en demandant (au moins par deux membres) l'organisation d'une réunion supplémentaire avec ce point à l'ordre du jour (Article L. 4614-10 du *Code du travail*).

Par ailleurs, lors des procédures d'informations consultations, le CE et le CHSCT doivent se concerter afin de définir une stratégie commune.

<sup>1</sup>Cour d'appel de Paris, arrêt du 13 décembre 2012, pôle 6 - Chambre 2. RG n° 12/00303

# Les différentes consultations du Comité d'entreprise en matière économique et professionnelle

## QUELLES CONSULTATIONS DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE ?

Le Comité d'entreprise doit être préalablement consulté dès lors qu'un projet envisagé par la direction affecte la « marche générale de l'entreprise », notamment quant à la gestion et à l'évolution économique et juridique de la société. Dans ce cadre, seules les décisions ayant un caractère « important » et de portée collective sont concernées.

- **Les projets de modification de l'organisation**

La plupart des opérations de restructuration exigent l'avis préalable du CE, quand bien même ces modifications économiques ou juridiques n'auraient pas de répercussions immédiates sur l'emploi et les conditions de travail des salariés. À cela, s'ajoutent des procédures d'information spécifiques à certaines grandes restructurations.

- **Les projets de licenciement économique**

L'employeur qui envisage de licencier pour un motif économique doit consulter le CE, même lorsque le projet ne concerne qu'un seul salarié. Selon les cas de figure, la procédure de consultation sera plus ou moins complexe.

- **Le droit d'alerte du comité**

Le Comité d'entreprise occupe une place essentielle lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés et doit être associé à tous les stades des procédures collectives, notamment *via* des procédures d'information et de consultation. Face à une situation préoccupante, il peut en outre

décider de mettre en œuvre une procédure d'alerte, lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

## QUELLES CONSULTATIONS DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL ?

- **Les projets concernant la durée et l'aménagement du temps de travail**

Un certain nombre d'événements ou de décisions impactant la durée ou l'aménagement du temps de travail doivent faire l'objet d'une consultation du CE.

- **Les congés payés et les ponts**

Le CE intervient sur les questions relatives aux congés payés. Que ce soit au moment de fixer la période des congés, avant une fermeture de l'entreprise, ou pour la récupération d'un pont, l'employeur doit le consulter.

- **La rémunération et l'épargne**

De nombreuses questions liées à la rémunération au sens large nécessitent d'informer et de consulter le comité. Les dispositifs d'épargne sont également concernés, qu'il s'agisse de participation, d'intéressement, ou encore de plan d'épargne d'entreprise.

- **Les projets concernant les conditions de travail**

Le CE doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter les conditions de travail des salariés, ainsi que sur les problèmes généraux les concernant.

- **Les questions d'emploi**

Le Comité d'entreprise a une compétence générale pour les questions ayant un impact sur le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise. Il a aussi des compétences plus spécifiques visant l'égalité dans l'emploi des femmes et des hommes ou encore, l'emploi des seniors.

- **Les questions de formation**

Chaque année, l'employeur consulte le CE pour présenter et dialoguer sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, et les plans de formation passés, en cours et à venir. Chaque réunion de consultation obéit à un formalisme, tant en matière de remise de documents que de délais à respecter.

- **Le bilan social**

Tout employeur d'au moins 300 salariés doit établir, chaque année, un bilan social. Pour ce faire, il est tenu de respecter une procédure particulière, et notamment de consulter, avant le 30 avril, le Comité d'entreprise ou d'établissement sur son projet de bilan.

- **Le défaut de consultation du CE**

Passer outre la consultation du Comité d'entreprise ouvre la possibilité aux élus d'agir en justice afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet concerné, et des sanctions financières diverses. L'employeur encourt également de tels risques lorsqu'il consulte les élus de façon irrégulière.





**Nous contacter : 01 40 22 93 63**  
**contact@technologia.fr**  
**www.technologia.fr**



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU CŒUR DES DÉCISIONS



**Nous contacter : 01 40 22 93 63**  
**contact@technologia.fr**  
**www.technologia.fr**



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU CŒUR DES DÉCISIONS