

### BANQUE DES MÉMOIRES

# Master Droit et Pratique des Relations de Travail

Dirigé par Bernard TEYSSIÉ

2015

# Le dialogue social au service de la santé et de la sécurité des travailleurs

Jean SANDEVOIR

Sous la direction de Bernard TEYSSIÉ

### UNIVERSITÉ PANTHÉON-ASSAS Paris II

### LABORATOIRE DE DROIT SOCIAL Institut d'études européennes et internationales du travail

### LE DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

#### Par Jean SANDEVOIR

Sous la direction de Monsieur le Professeur Bernard TEYSSIÉ

Mémoire effectué en vue de l'obtention du Master Droit et Pratique des Relations de Travail

#### **Promotion UIMM**

Année universitaire 2014-2015

Aux Bro'

#### REMERCIEMENTS

Puisque les remerciements ont toujours été la première chose que j'ai lue dans les mémoires ou autres thèses que j'ai pu consulter, je vais tâcher de m'appliquer pour la rédaction des miens.

Je remercie Monsieur le Professeur Bernard TEYSSIE pour sa patience et ses précieux conseils prodigués tout au long de ce mémoire. Sa disponibilité est un avantage immense pour lequel je lui adresse toute ma gratitude.

Je remercie les membres du Laboratoire de Droit Social de Paris 2 pour les moyens qui sont mis à la disposition des étudiants et plus particulièrement Mesdames Catherine LEBRET et Lydie DAUXERRE ainsi que Monsieur Etienne DEVAUX pour ses relectures.

Doit aussi être remercié l'ensemble de la Direction Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'UIMM au sein de laquelle j'ai eu la chance d'effectuer mon apprentissage. J'adresse ici ma plus profonde reconnaissance, d'une part, à Madame Marie VASKOU que ce soit pour le savoir qu'elle m'a transmis, pour sa gentillesse ou pour le suivi assidu de mon travail et, d'autre part, à Madame Aurélia CORDEVANT avec qui j'ai eu le plaisir de partager le bureau au cours de ces treize mois. Entre rires et ambiance studieuse, la qualité de vie au travail prend tout son sens au sein de cette équipe.

Je remercie également l'intégralité de la promotion UIMM et plus spécialement Edouard, Pierre et Solène, avec qui j'ai passé une année exceptionnelle, peut-être trop courte. Pour ceux qui me l'ont reproché, je suis navré d'avoir abusé du tableau...

Je me dois aussi de remercier ma famille et l'ensemble de mes amis pour leur soutien indéfectible, que ce soit dans le cadre des études ou pour les à-côtés. Une pensée particulière pour mes parents ainsi que pour Brice et Xavier.

Enfin, je voudrais *la* remercier, *elle* qui m'a accompagné pendant la plus grande partie de mes études. Sans *sa* présence dans les moments difficiles, je n'en serais pas là aujourd'hui.

A tous, merci.

### **SOMMAIRE**

### INTRODUCTION

### TITRE I

LE DIALOGUE SOCIAL IMPOSÉ EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### **CHAPITRE I**

LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE AVEC LES SYNDICATS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### **CHAPITRE II**

LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

### TITRE II

LE DIALOGUE SOCIAL CHOISI EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### **CHAPITRE I**

L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABORATION DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### **CHAPITRE II**

L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABORATION DE POLITIQUES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### **CONCLUSION**

#### Liste des abréviations

**ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Art.: Article

Bull. Civ. : Bulletin civil de la Cour de cassation

Bull. Crim.: Bulletin criminel de la Cour de cassation

C/: Contre

**CA**: Cour d'appel

Cass. Crim.: Cour de cassation, chambre criminelle

Cass. Soc. : Cour de cassation, chambre sociale

**C. civ.** : Code civil

C. pén. : Code pénal

C. trav.: Code du travail

**CARSAT**: Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

**CE**: Comité d'entreprise

**CEE** : Communauté économique européenne

Cf.: Confer

**CHSCT**: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CNAMTS** : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

**COCT**: Conseil d'orientation sur les conditions de travail

CSS: Code de la sécurité sociale

**D**: Recueil Dalloz

**DE** : Direction de l'emploi

**DGT** : Direction générale du travail

**DIRECCTE**: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'amplei

travail et de l'emploi

**DP**: Délégué du personnel

**DRT**: Direction des relations du travail

**DSS**: Direction de la Sécurité sociale

**DUER** : Document unique d'évaluation des risques

**DUP**: Délégation unique du personnel

**Et s.**: Et suivant(s)

Ex.: Exemple

INRS: Institut national de recherche et de sécurité

**IPRP**: Intervenant en prévention des risques professionnels

**JCP S** : Semaine juridique, édition Sociale

MASE: Manuel d'amélioration sécurité des entreprises

**OHSAS**: Occupational health and safety assessment series

**OIT**: Organisation Internationale du Travail

**OPPBTP**: Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

**QVT** : Qualité de vie au travail

**RDSS**: Revue de droit sanitaire et sociale

**RJS**: Revue de jurisprudence sociale

**RPS**: Risques psychosociaux

SS.: Sous

**TFUE** : Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

TGI: Tribunal de grande instance

**TI**: Tribunal d'instance

UE: Union européenne

**UES**: Unité économique et sociale

**V.** : Voir

### **INTRODUCTION**

« Ô santé! Santé! Bénédiction des riches! Richesse des pauvres! Qui peut t'acquérir à un prix trop élevé, puisqu'il n'y a pas de joie dans ce monde sans toi? »

Ben Jonson

Volpone

- 1. « Bonne année, mais surtout bonne santé ». La santé est aujourd'hui au centre des préoccupations. En témoigne l'indémodable formule que chacun entend lorsque sonnent les douze coups de minuit annonçant la nouvelle année. Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi. Indéniablement liée à la médecine, la santé a un lien indéfectible avec la maladie, si bien que c'est négativement qu'elle est perçue : la santé n'est effective qu'en l'absence de pathologie. De la même manière que l'homme apprend de ses erreurs, c'est par l'étude des maladies que l'on parvient à préserver la santé. N'est-ce pas grâce à l'étude du diabète que Claude Bernard parvint, en 1848, à mettre à jour la fonction glycogénique du foie ? N'est-ce pas suite à des troubles aphasiques que Paul Broca mit en évidence, en 1861, le rôle de la zone désormais éponyme du cerveau dans la fonction langagière ? Chacun des progrès réalisés par la médecine, laquelle nous permet de conserver la santé, sont liés à l'étude d'une maladie rendant ainsi les deux indissociables, de sorte que « La nuit vivante se dissipe à la clarté de la mort » \(^1\).
- 2. La santé et la sécurité, c'est le travail. Identité sociale de chacun, l'activité professionnelle est un gage de stabilité en ce qu'elle apporte aux travailleurs une certaine sérénité, synonyme de santé et de sécurité. Santé, d'une part, parce qu'avoir une activité professionnelle permet, comme le précisaient en leur temps les Lumières, d'éviter l'ennui et de favoriser le progrès, de sorte que le travail constitue un véritable moyen d'accomplissement personnel. Il s'agit même, selon Blaise Pascal, d'un moyen utile pour oublier sa condition et donc oublier la pensée de la mort. Sécurité, d'autre part, en ce que le travail, par l'intermédiaire de ses revenus, permet une certaine stabilité financière assurant aux travailleurs la capacité de subvenir à leurs moyens de manière autonome.
- 3. Le travail, c'est la santé et la sécurité. Il serait plus exact de dire que le travail, ce devrait être la santé et la sécurité ; l'activité professionnelle ne devrait pas être source de trouble les affectant. Garantir la santé et la sécurité des salariés est un prérequis indispensable

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Michel FOUCAULT, Naissance de la clinique, 1963.

au succès de l'entreprise. Ces derniers contribuant à sa prospérité, il est dans l'intérêt de tous que les conditions de travail soient propices à la production d'un travail efficace. C'est pourquoi, en dehors même de toute obligation légale, c'est naturellement que l'employeur doit s'employer à protéger ses salariés.

4. La santé et la sécurité au travail, un sujet de dialogue ? — En raison des enjeux fondamentaux que brasse le droit santé et la sécurité au travail, la question se pose de savoir si ces thèmes doivent relever des sujets pouvant être discutés dans le cadre du dialogue social. Moteur du droit du travail, celui-ci est défini par l'OIT comme incluant « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun ». De la création de normes à la simple information, le dialogue social est une des sources les plus importantes du droit du travail et, notamment, du droit de la santé et de la sécurité. Il ne s'agit toutefois pas de la seule (Section III). Sujet imposant une grande vigilance à l'employeur, la santé et la sécurité au travail n'a pas toujours fait partie des priorités des entreprises (Section I), même si c'est, aujourd'hui, un sujet de dimension internationale (Section II).

### SECTION I – LA PRISE EN COMPTE PROGRESSIVE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

**5. De l'ombre à la lumière.** – Dans un premier temps négligé (§1), les entreprises ont, au fur et à mesure des époques, accordé de plus en plus d'importance à la santé et à la sécurité au travail, ce qui s'est notamment traduit par la création d'une instance représentative du personnel spécialisée en la matière (§2).

### §1 – La santé et la sécurité des travailleurs : un sujet négligé

6. Moyen-Âge. – Les conditions de travail à cette époque sont marquées par des amplitudes de travail d'une grande importance. Malgré cela, la notion d'intérêt professionnel est déjà en vogue au Moyen-Âge, de sorte que l'employeur a conscience qu'il n'est dans l'intérêt de personne de surmener les travailleurs. Il n'en demeure pas moins que les conditions de travail sont déplorables ; les paysans vivent misérablement sous les ordres des Seigneurs qui les exploitent en échange d'une protection souvent inégale comparé au travail qu'ils produisent. Les plus à plaindre sont les serfs, travailleurs non-libres forcés d'exécuter, en plus de leurs tâches agricoles, des corvées au profit du Seigneur du fief. Journées de travail

gratuites, les corvées constituent la contrepartie de la terre que ce dernier leur confie. Des travaux des champs sur le domaine seigneurial aux simples travaux d'entretien des routes ou des ponts, les corvées recouvraient un large éventail de possibilités, imposant aux serfs des conditions de travail difficile en raison du rythme imposé. Pour le Seigneur, les serfs ne sont que des marchandises utiles à la réalisation de tâches ingrates. De fait, leur santé et leur sécurité sont totalement négligées.

Première Révolution Industrielle. – La seconde moitié du XIXème siècle 7. correspond, en France, à la période où l'activité minière est à son paroxysme suite à la Première Révolution Industrielle. Mises, notamment, en exergue par Emile Zola<sup>2</sup>, les conditions de travail à cette époque sont désastreuses ; la santé et la sécurité des travailleurs sont largement laissées de côté au profit des ressources qu'offre l'exploitation des mines. Certains auteurs de l'époque iront même jusqu'à écrire, pour expliciter la situation des travailleurs à cette époque : « Il faut les voir arriver chaque matin en ville, et en partir chaque soir. Il y a parmi eux une multitude de femmes pâles, maigres, marchant pieds nus dans la boue....et un nombre considérable de jeunes enfants couverts de haillons tous gras de l'huile tombée sur eux pendant qu'ils travaillaient... »<sup>3</sup>. C'est dans ce contexte que surviennent divers mouvements collectifs visant à obtenir une amélioration des conditions de travail. Certaines revendications ont pour objectif, sous l'impulsion de l'ensemble des écoles socialistes<sup>4</sup>, de contraindre les employeurs à diminuer les amplitudes de travail, jugées bien trop élevées<sup>5</sup>. Pour les organisations syndicales à la tête de ces grèves, la réduction du temps de travail doit permettre la diminution du chômage et ainsi favoriser le plein emploi ; la réduction du temps de travail permet également d'améliorer la qualité de vie des travailleurs en échappant à la fatigue, aux lieux de travail et à leurs inconvénients. Davantage de temps serait ainsi laissé à la vie privée, assurant un meilleur équilibre aux travailleurs. Ce n'est finalement que très progressivement que ces diverses revendications aboutissent, la reconnaissance du repos dominical, la journée de huit heures ainsi que la semaine anglaise n'apparaissant qu'entre 1912 et 1913. Viennent ensuite, postérieurement à la Grande Guerre, la reconnaissance des congés payés par une loi du 20 juin 1936, sous l'empire du Front Populaire. C'est donc au fur et à mesure des époques que les conditions de travail des salariés se sont améliorées, les entreprises ayant de plus en plus conscience des enjeux et des

<sup>-</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Emile ZOLA, Germinal, 1885.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Louis René VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, 1840.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> MARX, MALON, GUESDE, etc.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Dans la petite industrie, la journée de travail variait entre douze à quatorze heures par jour, parfois davantage.

bénéfices qu'elles pouvaient tirer de travailleurs en bonne santé et dont la sécurité en entreprise est assurée.

8. Organisations syndicales. – Les syndicats de salariés, autorisés à se constituer suite à la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884, sont, depuis cette date, des acteurs capitaux du dialogue social en France. Les actions revendicatives qu'ils formulent ont souvent fait figure de précurseurs aux grandes réformes sociales. Les organisations syndicales, en faisant de l'amélioration des conditions de travail l'un de leur foyer de contestation, ont grandement contribué à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; la prise d'importance de ces sujets résulte notamment de leur action, que celle-ci prenne la forme de mouvements sociaux, à nouveau autorisés suite à l'abrogation du délit de coalition par la loi Ollivier du 25 mai 1864, ou de négociation collective, des décrets d'août 1899 imposant par exemple aux entreprises le respect de conditions de travail minimales fixées conjointement avec les syndicats<sup>6</sup>. Le dialogue social avec les organisations professionnelles a donc joué un rôle majeur dans l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, ce à quoi a également contribué la création d'instances représentatives du personnel spécialisées.

### §2 – L'émergence d'une instance spécialisée : le CHSCT

9. Des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs aux comités de sécurité. – Ce sont les impératifs de santé et de sécurité qui sont à l'origine des premières instances représentatives du personnel, preuve que les entreprises ont vite compris qu'il était dans leur intérêt de préserver leurs travailleurs. C'est dans un contexte marqué par un grand nombre de lois en la matière qu'apparaissent, en 1890, les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, lesquels étaient chargés, deux fois par mois, de se rendre dans les mines et les carrières pour y constater les conditions dans lesquelles s'exécutaient le travail des ouvriers; ils étaient également tenus de procéder à ces inspections en cas de survenance d'un accident grave. En raison de leurs missions, ces représentants du personnel peinent néanmoins à s'intégrer dans les entreprises, les employeurs ayant du mal à accepter que leur politique soit critiquée par l'intermédiaire d'inspections auxquelles leur participation n'était pas admise. Sont donc mises en place, à la fin de l'année 1926, des instances paritaires ayant pour rôle exclusif l'étude des

\_

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Les négociations devaient notamment porter, sous le terme conditions de travail, sur la durée du travail, les salaires et le repos dominical.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels ; loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité dans les établissements industriels, JO du 13 juin 1893, p. 2910 ; loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités dans les accidents du travail, JO du 10 avril 1898, p. 2209.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Loi du 8 juillet 1890 sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, JO du 9 juillet 1890, p. 3463.

problèmes de santé et de sécurité dans l'entreprise : les comités de sécurité<sup>9</sup>. Composés du chef d'établissement, qui choisit discrétionnairement les membres parmi ses salariés, la désignation de ces comités se fait en dehors de tout processus démocratique. Les comités de sécurité voient leurs missions ainsi que leur désignation modifiés par le régime de Vichy lorsqu'un décret du 4 août 1941 impose leur création dans toutes les entreprises disposant d'un effectif supérieur à cinq cents salariés. Désormais désignés pour moitié par l'employeur et par l'administration, leur mission principale est, en plus des enquêtes et des inspections qu'ils doivent toujours effectuer, de sensibiliser les salariés sur les risques professionnels et d'exprimer des avis sur toute initiative relative à la santé et à la sécurité dans l'entreprise.

10. Des comités de sécurité aux CHSCT. – La volonté de rompre avec le régime de Vichy ainsi que la création des comités d'entreprise par l'ordonnance du 22 février 1945 aboutissent, par l'intermédiaire d'un décret du 1<sup>er</sup> août 1947<sup>10</sup>, à la mutation des comités de sécurité en comités d'hygiène et de sécurité. Afin d'éviter la multiplication des instances de représentation du personnel dans l'entreprise, ces nouveaux comités deviennent une commission spéciale du CE. La cohabitation entre ces deux instances n'est pas aisée notamment en raison des compétences de chacune, le CE ayant été doté, dès sa création, de prérogatives en matière de conditions de travail et de vie du personnel.

Déjà fragilisé, le flou entourant le partage de compétences s'accentue lorsque la loi du 27 décembre 1973<sup>11</sup> instaure au sein du CE une autre commission, la commission spéciale d'amélioration des conditions de travail, privant de logique la promiscuité de ce dernier avec le comité d'hygiène et de sécurité. Pour remédier à cette situation, le législateur décide, par la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, de fusionner la commission d'amélioration des conditions de travail et le comité d'hygiène et de sécurité, donnant ainsi naissance au CHSCT, désormais unique instance spécialisée sur les questions de santé et de sécurité dans l'entreprise, même si le CE a conservé quelques compétences en la matière<sup>12</sup>.

-

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Les premiers comités de sécurité voient le jour en Meurthe-et-Moselle dans des entreprises de la métallurgie.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Décret du 1er août 1947 relatif à l'institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements visés au chapitre 1er du titre II du livre II du Code du travail, JO du 10 août 1947, p. 3348.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, JO du 30 décembre 1973, p. 14146.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Cf. *infra* 171 et s.

### SECTION II – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN DROIT COMPARÉ

11. Droits d'ailleurs. – Si la santé et la sécurité au travail sont des sujets qui n'ont pas de frontières, les problèmes qu'elles recouvrent sont différemment abordés en fonction des Etats. Si l'objectif est bien souvent similaire, les moyens de prévenir la survenance des risques ne sont pas identiques en Europe (§1) et aux Etats-Unis (§2).

### §1 – La prévention des risques en Europe

12. Le Royaume-Uni, double obligation. — Les employeurs britanniques sont débiteurs, en matière de santé et de sécurité au travail, de deux obligations qui se distinguent par leur source. La première, d'origine législative, impose à l'employeur de prendre toute mesure raisonnable pour que la santé et la sécurité des salariés soient assurées. A défaut, l'employeur engage sa responsabilité si la survenance d'un risque cause un préjudice aux salariés. Autrement dit, si un accident est lié à l'absence de mesures suffisantes, l'employeur est responsable. Encore faut-il que le salarié prouve, d'une part, le caractère prévisible du préjudice et, d'autre part, un lien entre le dommage subi et le travail. S'observe ici une divergence avec le droit français, celui-ci présumant la responsabilité de l'employeur lorsque le salarié subit une lésion au temps et au lieu de travail.

La seconde, qui résulte du contrat de travail et qui est implicite, oblige l'employeur à tout mettre en œuvre pour fournir aux salariés un cadre de travail conforme à l'exécution de leur prestation. A ce titre, il doit notamment s'assurer que la charge de travail ne constitue pas une source potentielle de dommage psychiatrique. Cette double obligation se rapproche, en plusieurs points, de l'obligation de sécurité de résultat dont l'employeur de droit français est débiteur.

13. L'Allemagne, protections sociale et technique. – Le droit allemand de la santé et de la sécurité au travail se compose d'un corps de règles divisé en deux thèmes. Il y a, dans un premier temps, les règles de protection sociale. Y figurent les textes concernant la durée du travail ainsi que les catégories particulières de salariés, qui nécessitent une protection plus importante que les salariés « classiques ». On trouve ainsi des lois visant les jeunes travailleurs, la maternité ou encore les travailleurs handicapés.

Viennent, dans un second temps, les règles de protection technique. Plusieurs lois sont ici visées. Il y a, d'abord, la loi sur la protection du travail, laquelle impose à l'employeur d'évaluer les risques susceptibles de survenir dans son entreprise, de prendre les mesures

nécessaires pour les prévenir et d'informer les salariés de la nature de celles-ci. Cette évaluation se rapproche fortement de celle donnant lieu au document unique d'évaluation des risques dont le droit français impose l'élaboration aux entreprises la loi sur la sécurité des employés, en vertu de laquelle doivent être désignés et formés dans l'entreprise des salariés qui auront pour fonction d'assurer la santé et la sécurité dans l'établissement. Ils sont aussi chargés de concevoir des postes de travail ergonomiques. Enfin, sont aussi importants les codes de prévention des accidents. Elaborés par les associations de prévention des accidents et de l'assurance, ils contiennent des mesures visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les codes de préventions sont juridiquement contraignants à l'encontre des membres et adhérents des associations à l'origine de leur création; ces derniers ont donc l'obligation d'en respecter le contenu. Le droit allemand diverge sur ce point du droit français, lequel ne fait que recommander de bonnes pratiques aux entreprises, sans toutefois leur imposer quoi que ce soit. Il revient en effet à l'employeur de fixer les mesures de prévention qu'il estime pertinentes.

14. Les Pays-Bas, le règne de la connaissance. – La législation néerlandaise impose aux employeurs de fournir aux salariés un environnement de travail conforme aux règles de sécurité; obligation lui est donc faite de mettre en œuvre toutes mesures raisonnables et appropriées pour que ces derniers accomplissent leur prestation de travail dans un espace sécurisé<sup>14</sup>. Les mesures prises par l'employeur seront considérées comme telles si elles sont conformes à ses connaissances lorsqu'il les entreprend. Ces exigences imposent à l'employeur de veiller aux difficultés que chaque salarié pourrait rencontrer sur son poste de travail, ce qui suppose son adaptation en cas de trouble subi par ce dernier. Si les législations françaises et néerlandaises sont proches dans ce premier cadre, l'obligation de sécurité de résultat, d'une part, et l'obligation d'adapter le travail à l'homme, d'autre part, imposant des directives similaires à l'employeur français ; les deux systèmes s'opposent en revanche en matière de charge de la preuve en cas d'accident sur le lieu de travail. En droit français, si un fait soudain provoque une lésion au temps et lieu de travail, l'accident qui en résulte est présumé être un accident du travail<sup>15</sup>. La présomption ainsi posée renverse la charge de la preuve, de sorte qu'il appartient à l'employeur de prouver que l'accident survenu est dépourvu de caractère professionnel. En droit néerlandais, la charge de la preuve pèse en revanche sur le salarié. Pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, doit en effet être établi que le

•

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Cf. *infra* 195 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> C. civ. néerlandais, art. 7:658.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> CSS, art. L. 411-1.

dommage qu'il a subi est lié à son travail<sup>16</sup>. Le droit néerlandais est donc moins favorable aux salariés que le droit français de ce point de vue, même si les juridictions hollandaises sont relativement souples sur l'existence du lien de causalité entre le dommage et l'activité professionnelle<sup>17</sup>.

### §2 – La prévention des risques en Amérique du Nord

15. Les Etats-Unis, l'importance des entités extérieures à l'entreprise. – La prévention des risques professionnels au sein de la superpuissance américaine se fait notamment par l'intermédiaire de l'Administration de la sécurité et de la santé au travail (OSHA: Occupational Safety and Health Administration). L'objectif de cet organisme est d'inciter tant les employeurs que les salariés à prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques au travail. Cette politique d'incitation passe par l'élaboration et l'application de normes favorables à la prévention. Par ailleurs, l'OSHA impose aux employeurs de tenir des registres faisant état des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'entreprise; il est aussi chargé de former les employeurs et les salariés sur les principes fondamentaux de la santé et de la sécurité au travail. Le rôle d'investigateur de cet organisme doit aussi être souligné, ce dernier étant compétent en cas de représailles subies par des salariés après que ceux-ci aient signalé des risques pour la santé ou la sécurité.

Outre l'OSHA, les Etats fédérés ont également un rôle à jouer en matière de prévention des risques. La loi sur la santé et la sécurité au travail de 1970 leur permet de réglementer, de leur propre chef, la santé et la sécurité. Un choix leur est ainsi laissé : les Etats qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre un programme personnel d'élaboration et d'application de normes de santé et de sécurité. Celui-ci, qui sera soumis à l'approbation de l'OSHA, doit prévoir des actions d'une efficacité au moins similaire à celles prévues par ce dernier. Etablir ces programmes n'est pas une obligation ; les Etats n'optant pas pour cette possibilité seront contraints d'appliquer les normes de l'OSHA en tant que telles. Systèmes américain et français sont donc très différents, l'intervention d'organismes extérieurs à l'entreprise en France se limitant, la plupart du temps, à la formulation de recommandations visant à améliorer la prévention des risques professionnels.

consciente ou intentionnelle, du salarié.

14

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Même si cette preuve est rapportée, l'employeur néerlandais pourra s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre que ses connaissances au moment de l'accident étaient insuffisantes pour en prévoir la survenance ; l'exonération sera également envisageable si l'employeur prouve que le dommage est lié à l'imprudence,

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> V. par ex., Cour suprême, 17 novembre 2000, NJ 2001/596, Unilever c/ Dikmans.

16. Le Canada, place à la collaboration. – La législation canadienne en matière de santé et de sécurité au travail est relativement souple. Ne sont prévues que des règles minimales de sécurité, que toutes les entreprises ont l'obligation de respecter. L'employeur est, ensuite, incité à excéder ces normes minimales afin de toujours chercher à améliorer les politiques de prévention des risques professionnels dans son entreprise. Cela se fait conjointement par l'employeur et les salariés, qui doivent collaborer afin de faire en sorte que l'environnement de travail devienne un milieu sain et sécuritaire ; il s'agit du système dit de responsabilité interne. La participation des salariés à la démarche de prévention des risques ne se traduit pas par un partage des responsabilités en cas d'accident : l'employeur sera seul responsable en cas de non-respect de la réglementation. De manière générale, doivent être prises toutes les précautions raisonnables, en fonction des circonstances, afin de réduire la probabilité de survenance d'accidents sur les lieux de travail. Dans cette optique, l'employeur a l'obligation d'établir un plan dans lequel doivent être identifiés l'ensemble des risques susceptibles de survenir sur les lieux de travail. De ce plan devront être déduites, toujours de concert avec les salariés, les mesures nécessaires à la sauvegarde de la santé et de la sécurité de ces derniers. Le système canadien de prévention des risques professionnels est donc assez proche du système français ; le plan ainsi évoqué se rapproche en effet du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel du CHSCT, dont l'élaboration suppose également l'intervention des salariés et de leurs représentants, ce qui permet une identification et une analyse des risques plus satisfaisante<sup>18</sup>.

### SECTION III – LES SOURCES DU DROIT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

17. Sources législatives. – Le Code du travail est une source majeure du droit de la santé et de la sécurité au travail. La quatrième partie, entièrement consacrée à ces questions, est en effet la plus importante de ce Code d'un point de vue quantitatif. Y figurent l'ensemble des règles applicables, notamment, aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs <sup>19</sup>. Toutefois, le Code du travail n'est pas la seule source de ce droit ; doivent être étudiées tant les sources supra-législatives (§1) qu'infra-législatives (§2).

<sup>18</sup> Cf. *infra* 205.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> C. trav., art. L. 4111-1.

### §1 – Les sources supra-législatives

18. Constitution. – Précisons que depuis une décision rendue par le Conseil constitutionnel le 16 juillet 1971, sont compris dans le « bloc de constitutionnalité », en plus du corps de la Constitution du 4 octobre 1958, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les principes fondamentaux reconnus par les Lois de la République ainsi que les principes à valeur constitutionnelle. Situé au sommet de la hiérarchie des normes, ce bloc joue un rôle déterminant en matière de santé et de sécurité au travail. La Constitution en elle-même contribue de manière indirecte à la détermination des règles en la matière en fixant respectivement, en ses articles 34 et 37, le domaine de la loi et du pouvoir réglementaire. Compétence est ainsi confiée au législateur de définir les principes fondamentaux du droit du travail, dont les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail font partie. Le préambule de la Constitution de 1946 est également important en ce qu'il précise, en son onzièmement, que la Nation garantit à tous la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. La valeur constitutionnelle du droit à la santé et à la sécurité des travailleurs est donc expressément reconnue, preuve de son caractère fondamental.

19. Droit européen. – Le droit européen s'est largement emparé de la question de la santé et de la sécurité au travail. L'abondante action des institutions de l'Union européenne trouve sa source dans le droit primaire, l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne<sup>20</sup> habilitant cette dernière à adopter des directives en la matière. Le texte fondamental est la directive-cadre 89/391 CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive fixe des garanties minimales de santé et de sécurité aux Etats membres tout en leur permettant, au moment de la transposition en droit interne, de déroger aux règles ainsi posées de manière plus stricte. L'objectif est d'harmoniser les différentes législations européennes afin d'établir un niveau égal de santé et de sécurité au profit des travailleurs. A ce titre, la directive : 1) impose aux employeurs de prendre toute mesure nécessaire pour rendre le travail plus sûr; 2) introduit et décrit les modalités du principe d'évaluation des risques professionnels afin de les identifier; 3) oblige à prendre, en fonction des résultats de cette évaluation, les mesures de prévention nécessaires. Outre la directive de 1989, fondement du droit de la santé et de la sécurité au niveau européen, d'autres, touchant à des domaines plus spécifiques de la matière, ont été adoptées. Peut ici être citée la directive concernant les

\_

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Selon cet article, l'UE est censée soutenir et compléter l'action des Etats membres dans le cadre de l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et des conditions de travail.

lieux de travail, équipement, panneaux et équipements de protection individuelle, celle relative à l'exposition à des dangers physiques ou encore celle contenant des dispositions relatives à la charge de travail et aux risques ergonomiques psychosociaux.

20. Les partenaires sociaux européens jouent un rôle capital en matière de santé et de sécurité au travail en ce qu'ils doivent impérativement être consultés à plusieurs reprises au cours de la mise en œuvre du processus décisionnel européen. La Commission européenne doit ainsi les solliciter, dans un premier temps, sur l'orientation possible d'une initiative européenne en matière de santé et de sécurité au travail, puis dans un second temps, sur le contenu d'une telle initiative. Les partenaires sociaux européens peuvent donc exercer une influence certaine sur le contenu de la directive, que celle-ci résulte ou non d'un accord collectif négocié par ces derniers. L'article 155 du TFUE leur permet en effet, lors de la première consultation de la Commission européenne, de négocier un accord collectif européen qui sera, à l'issue des négociations, repris tel quel au sein de la future directive si la représentativité des signataires de l'accord est suffisante. En cas d'échec des négociations, la Commission européenne reprend la main et établit, à la lumière des avis des partenaires sociaux européens recueillis au cours des premières consultations, le contenu de la directive. Le dialogue social européen peut donc avoir une influence considérable sur les textes de droit dérivé, comme c'est le cas pour la plupart des directives existantes en matière de santé et de sécurité au travail.

### §2 – Les sources infra-législatives

- 21. Pouvoir réglementaire. Déterminé par l'article 37 de la Constitution, le domaine du pouvoir réglementaire s'assimile à tout ce qui ne relève pas du domaine de la loi. Or, l'article 34 dispose que seuls les principes fondamentaux du droit du travail relèvent du pouvoir législatif, laissant un large champ de compétence au pouvoir réglementaire. C'est pour cette raison que la partie réglementaire du Code du travail s'agissant des questions de santé et de sécurité est d'une ampleur considérable. Conformément à leur fonction, les décrets, qu'ils soient ou non pris en Conseil d'état, peuvent soit compléter certaines dispositions prises par la loi, soit créer du droit dans les domaines ne relevant pas du pouvoir législatif, ce qui est le cas pour une partie importante de la santé et de la sécurité au travail.
- **22.** Circulaires et instructions peuvent aussi être rattachés au pouvoir réglementaire. Emanant, notamment, des ministres, ces documents ont pour fonction d'expliciter les normes juridiques et d'y apporter certaines précisions si nécessaire. Malgré leur absence de dimension

créatrice, les circulaires et les instructions sont d'une grande utilité aux administrés en ce qu'elles permettent d'obtenir des informations précieuses sur la manière dont il est opportun d'appliquer telles ou telles dispositions. Etant donné la diversité et la complexité des règles applicables en santé et en sécurité au travail, l'existence des circulaires et des instructions est indispensable dans le cadre de la compréhension et de l'accessibilité du droit. Les exemples en la matière sont nombreux : peuvent être citées la circulaire n° 93/15 du 23 mars 1993, laquelle précise les dispositions applicables aux CHSCT, la circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002, relative au document unique d'évaluation des risques ou encore, plus récemment, l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015. Dans la mesure où seuls les tribunaux sont habilités à interpréter les textes afin de trancher les litiges, l'explication proposée par la circulaire doit toujours être faite sous réserve de l'appréciation des tribunaux, ces derniers étant, par leur propre interprétation, source créatrice de droit.

23. Jurisprudence. – Ensemble des solutions apportées par les décisions de justice dans l'application du Droit<sup>21</sup>, la qualité de source du droit de la jurisprudence ne fait aujourd'hui plus aucun doute. Celle-ci est mise en évidence par la fonction première des juges qui est, conformément à la juris dictio, de trancher des litiges sur le fondement de règles de droit, ce qui nécessite d'interpréter les textes en vigueur. La jurisprudence a un aspect créateur lorsque la loi a besoin d'être complétée, supplée par une règle qui fait défaut. Ainsi, par le biais de l'interprétation des textes que font les juges, sont bien souvent découvertes des obligations auxquelles le législateur lui-même n'avait pas songé au moment de l'élaboration de la loi. Le droit de la santé et de la sécurité au travail ne fait pas exception. Très abondante en la matière, la jurisprudence se trouve à l'origine d'un certain nombre de concept ne figurant pas directement dans les textes de loi. L'exemple le plus marquant est sans aucun doute la définition de la faute inexcusable, précisée par les arrêts Amiante rendus par la Cour de cassation le 28 février 2002 à partir de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale. De même, c'est également la jurisprudence qui se trouve à l'origine des critères de la délégation de pouvoir, laquelle comporte des enjeux considérables en terme de santé et de sécurité au niveau de la responsabilité de l'employeur, la Cour de cassation en ayant précisément délimité les contours<sup>22</sup>.

 $<sup>^{21}</sup>$  G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10ème édition, 2013.  $^{22}$  V. par ex., Cass. crim., 13 novembre 1968,  $n^\circ$  68-92.659 : Bull. crim.,  $n^\circ$  297, p. 717.

**24. Dialogue social.** – Qu'il s'agisse des sources supra-législatives, législatives ou infra-législatives, la santé et la sécurité au travail, en raison des questions fondamentales qu'elles soulèvent, mobilisent l'ensemble des acteurs susceptibles de produire des règles de droit. Les partenaires sociaux ne font pas exception, le dialogue social, qu'il soit imposé (Titre I) ou choisi (Titre II) participant largement à la création de normes en la matière.

### - TITRE I -

# LE DIALOGUE SOCIAL IMPOSÉ EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

« Ne négocions jamais avec nos peurs. Mais n'ayons jamais peur de négocier. » John Fitzgerald Kennedy

**25. Dichotomie.** – Le dialogue social est l'apanage de la théorie institutionnelle de l'entreprise en ce qu'il permet aux salariés de contribuer à sa gestion. En cela, il est un gage de participation, quelle que soit la forme qu'il revêt. Celle-ci est double puisque le dialogue social peut être entrepris avec les syndicats (Chapitre I) ou avec les représentants du personnel (Chapitre II). L'imposer permet d'éviter « *les deux extrêmes que sont le monologue et la guerre* »<sup>23</sup>, ce qui est capital, surtout en droit de la santé et de la sécurité au travail.

20

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Tzvetan TODOROV, Nous et les autres, 1989.

### - CHAPITRE I -

## LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE AVEC LES SYNDICATS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26. Production certaine, mais élaboration adaptée ? – En raison de leurs enjeux fondamentaux, les règles régissant la santé et la sécurité au travail doivent être encadrées. La question se pose de savoir comment.

De la Constitution aux circulaires en passant par les directives européennes, c'est l'ensemble des normes de la pyramide de Kelsen qui influe sur le droit de la santé et de la sécurité au travail. Si le rôle de la loi est essentiel en la matière<sup>24</sup>, le droit de la santé et de la sécurité vit également par la négociation collective. Nombreux sont en effet les conventions et accords touchant à ce domaine. Ce mode d'élaboration permet d'adapter les règles posées par le législateur (Section II), même si la question de la pertinence de la négociation se pose (Section I).

### SECTION I – LA PERTINENCE D'UNE NÉGOCIATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

27. Niveau et modalités. – Le droit de la santé et de la sécurité au travail traite de questions sensibles en ce qu'il régit les atteintes pouvant être portées au salarié dans son intégrité. Son objectif principal est de prévenir la survenance des risques pouvant entrainer de telles conséquences. Il est donc légitime de se demander si ce droit peut être négocié : la question de la pertinence d'une négociation dans ce domaine se pose en ce qui concerne son niveau (Sous-section I) et ses modalités (Sous-section II).

### **SOUS-SECTION I – Le niveau de la négociation**

**28.** Négociation nationale et interprofessionnelle. – La loi du 31 janvier 2007<sup>25</sup> avait pour objectif de promouvoir la démocratie sociale en permettant aux partenaires sociaux d'occuper une place majeure dans l'élaboration des règles gouvernant les relations de travail. Désormais, sauf urgence, tout projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle et entrant dans le champ de la

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Parmi les huit livres du Code du travail, un, le quatrième, est entièrement consacré aux questions de santé et de sécurité au travail.

<sup>25</sup> Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

négociation nationale et interprofessionnelle devra faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives à ce niveau<sup>26</sup>. Le domaine de cette négociation est donc précisément délimité. Un constat s'impose : la santé et la sécurité ne sont pas expressément citées. Cependant, quel que soit leur niveau, les conventions et accords collectifs ont vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que de leurs garanties sociales<sup>27</sup>. Outre quelques exceptions bien précises<sup>28</sup>, le domaine de la négociation collective est donc extrêmement large. Si les dispositions spécifiquement consacrées à la négociation nationale et interprofessionnelle ne semblent pas englober les questions relatives à la santé et la sécurité, ce n'est pas le cas des textes généraux traitant de l'objet de l'ensemble des conventions et accords collectifs. Ce domaine spécifique peut être pris sous le prisme des conditions de travail. Ainsi donc, la santé et la sécurité au travail ne sont pas des domaines susceptibles d'échapper à la négociation collective à son plus haut niveau<sup>29</sup>. En tout état de cause. le niveau national et interprofessionnel ne sert que de cadre général aux règles de santé et de sécurité au travail. Puisque c'est au plus proche du terrain que la prévention doit être mise en œuvre, ne seront étudiées ici que les négociations de branche (§1) et d'entreprise (§2).

### §1 – Négociation au niveau de la branche professionnelle

Secteur, filière, branche. – Proches au premier abord, ces trois notions recouvrent des périmètres différents.

Le secteur, d'abord, regroupe des entreprises classées selon leur activité principale. Plus précisément, « relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fourniture des services comme aux caractéristiques des produits ou des services »<sup>30</sup>. A titre d'exemple, la branche de la métallurgie regroupe notamment les secteurs de l'automobile, de la construction navale et du spatial. Concrètement, le secteur est une ramification de la branche.

S'agissant ensuite de la filière, elle s'assimile davantage à une chaîne d'activité. Forment une filière toutes les activités complémentaires pouvant se rattacher à une activité principale. Si l'on reprend l'exemple de l'automobile, ses filières regroupent des

<sup>28</sup> Cela concerne les sujets d'ordre public absolu, sur lesquels il n'est pas possible de négocier. Il s'agit par exemple du montant du SMIC, qui ne peut pas être revu à la baise par une convention ou un accord collectif.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> C. trav., art. L. 1, résultant de la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> C. trav., art. L. 2221-1 et L. 2221-2.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Divers accords sont là pour en témoigner ; le dernier en date a été conclu le 10 décembre 2013. Il porte sur la santé au travail des VRP et traite de leur suivi par les services de santé au travail.

30 J. CHAUVIRE, Rapp. ss Cass. soc., 4 mars 2009 : Semaine sociale Lamy 16 mars 2009, p. 12.

constructeurs, des équipementiers et des entreprises de services à l'automobile. L'on descend donc un cran plus bas sur l'échelle de la spécificité.

Enfin, la branche s'entend de l'ensemble des entreprises concourant à une production de biens ou de services<sup>31</sup>. Y sont regroupés des secteurs et des filières. La branche est un acteur majeur du dialogue social en ce qu'elle constitue un important niveau de négociation, dont l'objectif principal est d'harmoniser les règles applicables aux entreprises qui la composent (A). Néanmoins, la multiplication des niveaux de négociation inférieurs à la branche affecte l'homogénéité des règles (B).

### A- Un impératif d'harmonisation

**30.** Règles homogènes. – Harmoniser les règles au sein de la branche d'activité a pour intérêt d'éviter les distorsions anormales de concurrence entre les entreprises qui la composent. Etant soumises aux mêmes règles, elles sont sur un même pied d'égalité. C'est en imposant un cadre général aux membres d'une branche que l'accord élaboré à ce niveau remplit cette vocation d'harmonisation.

Appliquée à la santé et à la sécurité au travail, l'harmonisation effectuée par les conventions collectives de branche a une autre vocation. L'idée est toujours d'imposer un cadre général, mais pas nécessairement pour éviter les distorsions anormales de concurrence. L'objectif serait plutôt, d'une part, de mettre en place des règles impératives que toute entreprise d'une branche devra respecter pour que la santé et la sécurité des travailleurs soient assurées, sans toutefois entrer dans le détail de chaque activité. Le risque serait d'imposer une trop grande rigidité. D'autre part, l'accord de branche sert à poser un socle commun pour toutes les entreprises qui ne sont pas en mesure de conclure des accords collectifs d'entreprise, l'absence de délégué syndical rendant difficile la tenue de négociations. Le tissu industriel étant constitué d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises, le cadre général posé par les accords de branche a une réelle utilité. Ainsi donc, un accord de branche ne prendra en compte que les spécificités de celle-ci, ne s'attachant pas à adapter les textes en vigueur à chaque membre qui la compose. Une telle adaptation ne pourra se faire qu'au niveau de l'entreprise<sup>32</sup>.

**31. Métallurgie.** – L'objectif d'harmonisation est parfaitement mis en exergue dans l'accord national du 26 février 2003, lequel traite des questions de santé et de sécurité au travail dans la branche de la métallurgie. Si l'on examine le contenu de cet accord, on constate

-

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> G. CORNU, Vocabulaire juridique, PUF, 10ème édition, 2013.

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Cf. *infra* 34 et s.

que ne sont posées que des directives générales, applicables sans distinction à toutes les entreprises entrant dans le champ de ce texte conventionnel. On y trouve par exemple des dispositions relatives aux opérations exécutées par une entreprise extérieure sur le site d'une entreprise utilisatrice, aux services de santé au travail ou encore à la prévoyance. Aucune différence n'est donc faite entre les entreprises de la branche. La diversité des activités des entreprises de la métallurgie n'est pas un obstacle à l'application de cet accord. Il y a donc une réelle harmonisation, sans que les partenaires sociaux ne soient entrés dans le détail. Il paraît en effet difficile d'imposer à des entreprises une réglementation pointilleuse en santé et sécurité au travail alors que ce sont elles qui sont les mieux placées pour mettre en place la meilleure prévention possible.

### B- Les limites à l'harmonisation

32. Une dérogation nécessaire... – En raison de la diversité des niveaux de négociation, les conflits entre les conventions et accords collectifs sont inévitables. Se pose donc la question de leur articulation au sein de l'entreprise, où plusieurs textes négociés peuvent s'appliquer<sup>33</sup>. Il s'agit donc de déterminer lequel peut prendre le pas sur l'autre et dans quelle mesure. Pour ce qui est de l'articulation entre les accords d'entreprise et les accords de branche, le Code du travail reconnaît aux premiers la possibilité d'adapter les seconds aux conditions particulières de chaque entreprise<sup>34</sup>. Il s'agit du principe de faveur, lequel permet de déroger à une norme de niveau supérieur mais seulement dans un sens plus favorable aux salariés. Cette possibilité n'est toutefois pas universelle. La prise en compte de ce principe entraîne que le terme « adapter », utilisé dans l'article L. 2253-1 du Code du travail, offre seulement la faculté aux signataires d'un accord d'entreprise de déroger de manière plus favorable aux accords de branche. L'existence de cette possibilité est bienvenue puisque comme vu précédemment, ceux-ci n'ont pas vocation à fixer une réglementation détaillée. La mission des partenaires sociaux à ce niveau se limite à fixer un socle commun aux entreprises, laissant le soin à ces dernières d'adapter ces exigences à leur activité.

En instaurant cette faculté de dérogation, le législateur confère une certaine autonomie à l'employeur puisqu'il lui permet de mettre en place les règles qui lui paraissent les plus adaptées à ses activités. La seule limite résulte du principe de faveur : il n'est possible de déroger à l'accord supérieur que de manière plus favorable. Le problème, c'est que cette faculté risque de mettre à mal la vocation d'harmonisation des accords de branche. Malgré

24

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> En théorie, peut s'appliquer au sein d'une même structure une convention d'entreprise, une convention locale applicable au secteur d'activité de celle-ci, une convention nationale de branche et un accord national interprofessionnel. Cela reste cependant assez rare, comme le soulignent les Professeurs Auzero et Dockès.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> C. trav., art L. 2253-1.

tout, l'adaptation des accords de branche par les accords d'entreprise demeure indispensable en raison de la spécificité des activités de chacune des sociétés qui composent une branche.

33. ... surtout en santé et sécurité au travail. - Tous les enjeux en santé et en sécurité au travail ne s'identifient pas au niveau de la branche. Sont traités dans les accords négociés à ce niveau des problématiques qui concernent l'ensemble des entreprises qui la composent. S'agissant par exemple de la métallurgie, la branche a identifié des risques généraux tels que les fumées de soudage, les risques chimiques ou les troubles musculosquelettiques mais sans imposer la manière dont il serait opportun de les prévenir, cette mission étant laissée aux entreprises. Pour que la prévention soit efficace, c'est donc à l'entreprise qu'il appartient de réagir. De fait, l'existence de la faculté d'adaptation des accords de branche par les accords d'entreprise est capitale et absolument nécessaire, surtout pour ce domaine particulier du droit du travail que constituent la santé et la sécurité. En effet, les règles de sécurité et de bonne conduite ne seront pas les mêmes en fonction de l'activité considérée. Pour illustrer ce propos, reprenons l'exemple de la métallurgie. S'agissant d'une branche composée d'une quantité considérable d'activités, les mesures de prévention seront nécessairement différentes en fonction de chacune, même si les risques sont les mêmes. Cette pluralité limite donc l'harmonisation au niveau de la branche. Les adaptations par accord d'entreprise deviennent de fait obligatoires tant les différences au sein même de celle-ci sont considérables. C'est donc par nécessité que l'homogénéité instaurée par les accords de branche est perturbée. La prévention s'effectuant au plus près du terrain, c'est en entreprise que les règles appropriées doivent être mises en place, en dérogeant si nécessaire au cadre général éventuellement posé au niveau supérieur.

### §2 – Négociation au niveau de l'entreprise

**34. Paradoxe**. – D'un point de vue structurel, la négociation d'entreprise se trouve au plus bas dans la hiérarchie des sources en droit du travail. Toutefois, réduire ainsi l'importance des accords d'entreprise serait une erreur, étant donné leur fonction fondamentale d'adaptation des normes supérieures aux spécificités des entreprises. Dans la mesure où c'est à ce niveau que les mesures prises en matière de prévention des risques sont les plus efficaces, la négociation collective d'entreprise est nécessaire (A). Pourtant, elle se trouve freinée pour des raisons diverses (B).

### A- Une négociation nécessaire

35. Loi du 20 août 2008. – Réforme capitale du droit de la négociation collective, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 place les accords d'entreprise sur le devant de la scène en consacrant leur primauté sur la négociation de branche. Depuis cette loi, l'application d'un accord n'est plus limitée à ses dispositions les plus favorables par rapport à l'accord négocié à un niveau supérieur. Une réelle autonomie est donc donnée aux accords d'entreprise, ce qui revient à prendre en compte la différence qui existe entre les conditions de travail dans les différentes entreprises au sein d'une même branche. Le seul obstacle demeure finalement l'accord de branche lui-même puisque, s'il précise expressément qu'aucune dérogation n'est possible, l'accord d'entreprise ne pourra pas adapter la mesure ainsi posée aux spécificités qui sont les siennes.

Du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, ce changement est important. C'est au niveau de l'entreprise que les risques sont les mieux à même d'être appréhendés. Donner une telle autonomie à la négociation collective d'entreprise était donc opportun puisque les questions de santé et de sécurité des travailleurs sont des problèmes de terrain qui sont souvent spécifiques de l'activité en cause. Partant, il paraît difficile d'imposer des règles à un niveau supérieur que celui de l'entreprise, puisque ce sont ces dernières qui sont les mieux à même de connaître les risques potentiels qui pèsent sur leurs travailleurs. La branche n'est pas à fustiger toutefois. D'une part, son rôle d'identification des problèmes généraux est capital. D'autre part, la branche a une pertinence pour ce qui est des grands principes de la santé et de la sécurité, lesquels doivent se décliner grâce à la négociation d'entreprise. Néanmoins, pour que la santé et la sécurité soient assurées, encore faut-il que ces accords d'entreprise s'appliquent à tous.

**36.** L'effet *erga omnes* des accords d'entreprise. – Se pose ici la question du champ d'application de l'accord. S'agissant d'un contrat, doit s'appliquer le droit commun des obligations. Or, en vertu de l'effet relatif des contrats, les conventions ne produisent d'effets qu'entre les parties contractantes<sup>35</sup>. En conséquence, par application de ce principe fondamental, les accords d'entreprise ne devraient produire leurs effets qu'au bénéfice des signataires de celui-ci, c'est-à-dire aux employeurs et aux organisations syndicales représentatives concernées. Cependant, l'autonomie du droit du travail implique des dérogations à certains principes de droit commun. Cela concerne notamment l'effet relatif des contrats, qui n'a pas vocation à s'appliquer au statut collectif négocié. Ainsi, tous les salariés

\_

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> C. civ., art. 1165.

entrant dans le champ territorial et professionnel de l'accord<sup>36</sup> se verront appliquer ses effets; peu importe qu'ils soient adhérents ou non de l'une des organisations syndicales signataires. Cette application *erga omnes* des accords collectifs se justifie principalement par deux raisons.

La première est liée à la liberté syndicale. Telle qu'exprimée au sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Autrement dit, tous sont libres d'adhérer à un syndicat, mais aussi de ne pas y adhérer. Associer l'application des accords collectifs à l'adhésion des salariés aux organisations signataires pourrait être vu comme une violation de cette liberté, l'application de certains accords étant indispensable.

La seconde est liée à un souci d'égalité. Il serait incohérent que, dans une même entreprise voire un même établissement, seuls les salariés syndiqués bénéficient de dispositions plus favorables que la norme de niveau supérieur. La conséquence d'une telle solution serait dommageable pour le climat social puisqu'un salarié syndiqué occupant le même poste qu'un salarié non-syndiqué pourrait se voir appliquer des règles différentes. Cela se vérifie d'autant plus pour les accords spécifiques à la santé et à la sécurité au travail pour lesquels il est particulièrement indispensable que l'ensemble des salariés soient concernés. Réduire l'application d'un tel accord à la syndicalisation de ces derniers reviendrait à privilégier l'adhésion à une organisation professionnelle à la santé et la sécurité au travail. L'effet *erga omnes* est donc nécessaire de ce point de vue.

### B- Une négociation freinée

**37.** Normes législatives problématiques. – L'objectif central de la négociation collective est de déroger aux normes qui lui sont supérieures, parmi lesquelles on trouve notamment la loi. Toutefois, en droit de la santé et la sécurité au travail, la qualité de celle-ci (1) ainsi que l'abondance des textes (2) peuvent freiner la conclusion des accords.

### 1- La qualité législative

**38.** Législateur dépassé. – Depuis un certain temps, la France souffre d'un problème qui touche directement les relations de travail. Les textes élaborés par les pouvoirs publics ne sont pas toujours à la hauteur des attentes. Rédigée par des parlementaires ou des cabinets ministériels loin de la réalité pratique du terrain, la loi manque de qualité, ce qui la rend difficile à appliquer. Cela se constate notamment en droit de la santé et de la sécurité au

27

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> C. trav., art. L. 2222-1: «Les conventions et accords collectifs déterminent leur champ d'application territorial et professionnel».

travail, le dernier exemple en date étant le dispositif pénibilité tel qu'instauré par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ». En l'état actuel des choses, les mesures mises en place à ce sujet sont quasiment inapplicables car bien trop complexes et non-adaptées à la prévention opérationnelle sur le terrain. Preuve en est, le gouvernement a mandaté deux missions<sup>37</sup> en janvier 2015 afin d'éclaircir les zones d'ombres du dispositif, alors même que celui-ci est en vigueur. Ce manque de précision vient directement perturber la conclusion des accords en faveur de la prévention de la pénibilité que certaines entreprises ont l'obligation de tenter de conclure<sup>38</sup>. Outre cet exemple d'actualité, c'est la négociation d'entreprise dans son ensemble qui est entravée par la faible qualité de la norme législative. L'objectif des accords collectifs, qui est d'adapter les règles légales aux logiques de l'entreprise, est mis à mal par l'absence de clarté des textes : pour déroger et adapter, encore faut-il comprendre le texte initial.

**39.** Un frein, pas une entrave. – Bien évidemment, il ne faut pas faire une analyse trop dramatique des lois actuellement en vigueur. Certes, un véritable travail devrait être fait sur leur rédaction, l'absence de conscience pratique des politiques en place depuis plusieurs années aboutissant à des loi peu claires. Néanmoins, cela n'a jamais empêché les entreprises de conclure des accords collectifs sur des sujets où ils sont indispensables, tel la santé et la sécurité au travail. La négociation n'est pas paralysée pour autant; elle est simplement freinée, frein auquel participe également l'inflation législative.

### 2- L'inflation législative

**40. Production législative pléthorique**. – Les chiffres parlent d'eux-mêmes et sont le meilleur moyen d'illustrer ce phénomène. En 1978, étaient en vigueur 1 250 lois et 1 308 décrets. Au 13 juillet 2010, soit trente-deux ans plus tard, on recensait 12 522 lois et 171 521 décrets. Un tel engouement pour la production des normes, qui trouve son origine dans des raisons diverses, l'une d'elle étant la pression passionnelle imposée par une opinion publique souvent gagnée par l'émotion et prompte naturellement à exiger des lois de circonstances, ne date donc pas d'aujourd'hui. Déjà en son temps, Montaigne avait stigmatisé avec une plume acerbe ce phénomène en affirmant que « *Nous avons en France plus de lois que tout le reste du monde ensemble, et plus qu'il n'en faudrait pour régler le monde » <sup>39</sup>.* 

-

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Il y a d'abord la mission confiée à Christophe SIRUGUE et Gérard HUOT, dont l'objectif principal est d'apporter des solutions pour simplifier et sécuriser le dispositif; il y a ensuite la seconde « mission de Virville », qui a pour objectif de préparer l'utilisation et la sécurisation juridique des modes d'emploi de branche pour 2015 et la mise en place des facteurs entrant en vigueur en 2016.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Cf. *infra* 89 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Yves BENHAMOU, Réflexions sur l'inflation législative, D. 2010, p. 2303.

41. Conséquences. – L'inflation législative entraîne, d'une part, de l'insécurité juridique en ce sens que se pose un problème d'effectivité de la loi. En effet, plus il y a de lois, moins elles sont appliquées. Cela est assez logique puisqu'en cherchant à tout réglementer, s'applique une loi différente pour chaque fait, même lorsque la différence entre deux situations est insignifiante. Ce faisant, certaines lois sont très peu appliquées, les rendant de fait ineffectives. Il en résulte une insécurité juridique puisque sont produites des normes qui sont privées d'effet utile. D'autre part, l'inflation législative est sans doute une des raisons de la lenteur de la justice puisqu'en raison de son abondance, la loi gagne en complexité. Elle devient donc extrêmement difficile à appliquer en sachant que le choix de la norme applicable est large, donc par essence compliqué. Le phénomène fascinant des lois bavardes n'est pas non plus de nature à faciliter la tâche des juridictions. Réduire la taille des différents Codes serait un bon remède aux menaces de condamnation qui pèsent constamment sur la France à cause de l'allure à laquelle les décisions de justice sont rendues.

Inflation législative en santé et sécurité au travail. - La réglementation 42. applicable en santé et sécurité au travail est significative du mal législatif français. Le droit hexagonal souffre d'une inflation législative qui débouche sur la production de normes bavardes, parfois inutiles. Un exemple peut être donné avec la réglementation des cabinets d'aisance. On trouve au sein de la partie réglementaire du Code du travail quelques articles imposant à l'employeur de mettre en place « au moins un cabinet d'aisance et un urinoir pour vingt hommes et deux cabinets pour vingt femmes »<sup>40</sup>. De telles dispositions avaient autrefois une réelle utilité, de nombreuses entreprises ayant besoin d'être réglementées en tout point. Néanmoins, certains de ces textes sont désormais désuets, même si ce reproche ne doit pas être généralisé à l'ensemble des articles de la quatrième partie du Code du travail. Il reste que cette réglementation à foison est un frein à la conclusion des accords d'entreprise car il est difficile d'adapter des textes lorsqu'un domaine très large de la santé et de la sécurité est couvert. La quatrième partie du Code du travail, consacrée à ces questions, est en effet la plus importante d'un point de vue quantitatif. En raison de son caractère fondamental, le droit de la santé et de la sécurité au travail nécessite effectivement d'être sévèrement réglementé, mais alors qu'un équilibre devrait être trouvé entre cette caractéristique et le nombre de textes, le législateur tombe dans le piège de la réglementation incessante. Au fond, cela se justifie par un problème de mentalité: à défaut de règles trop nombreuses, certains employeurs, souhaitant éviter des frais supplémentaires, se permettraient sans doute de ne pas mettre en

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> C. trav., art. R. 4228-10.

place ce qui est indispensable au « bien-être » au travail, tels des sanitaires par exemple. Croyant pouvoir limiter les abus, le législateur légifère donc, afin d'éviter que certains ne se retrouvent dans des situations inacceptables sur leur lieu de travail. Nous sommes ainsi loin de la pensée de Portalis, lequel supposait l'homme meilleur qu'il ne l'est car « si l'on part de l'idée qu'il faut parer à tout le mal et à tous les abus dont quelques personnes sont capables, tout est perdu ». Etant donné la quantité considérable de textes, doit en outre être relevé le grand écart qu'il existe entre la théorie et la pratique : même si « Nul n'est censé ignorer la loi », connaître l'ensemble des obligations en santé et en sécurité est quasiment impossible, de sorte que les réglementations les plus précises de la quatrième partie du Code du travail ne sont pas toujours appliquées en entreprise.

Pour conclure sur l'inflation législative, peut-être serait-il bon de préciser que cette abondance de textes n'a pas que des aspects négatifs. L'avantage de tout réglementer, c'est que nombre de questions reçoivent réponse sans pour autant qu'aucune place ne soit laissée au doute ou à l'interprétation. Les règles applicables étant écrites noir sur blanc dans le Code du travail, elles se doivent d'être appliquées, du moins lorsqu'elles sont connues.

### **SOUS-SECTION II – Les modalités de la négociation**

43. Logique de prévention. – La prévention constitue un ensemble de mesures et institutions destinées à empêcher – ou du moins à limiter – la réalisation d'un risque ou la production d'un dommage en s'efforçant d'en supprimer les causes<sup>41</sup>. Prévenir les risques, c'est tout mettre en œuvre pour qu'ils ne se réalisent pas. La prévention intéressant directement la santé et la sécurité des travailleurs, c'est principalement au niveau de l'entreprise qu'elle doit être mise en œuvre. Cela peut notamment se faire par le biais de la négociation collective. C'est donc à ce niveau qu'il conviendra d'étudier la pertinence des modalités de ce processus d'élaboration de règles, sous le prisme de ses acteurs (§1) et de sa périodicité (§2).

### §1 – Les acteurs de la négociation

**44. Application des règles communes.** – La négociation collective se déroule, en principe, entre l'employeur et les délégués syndicaux désignés par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise. A défaut de présence syndicale, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a prévu, sous certaines conditions, la faculté pour d'autres acteurs de négocier avec l'employeur. La négociation propre à la santé et à la sécurité au travail ne fait pas exception à

.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> G. CORNU, Vocabulaire juridique, PUF, 10ème édition, 2013.

la négociation collective classique. La conclusion de ces conventions ou accords spécifiques s'effectue de la même manière que tous les autres, en présence des mêmes acteurs, à savoir ceux qui signent l'accord (A) et ceux qui ne l'approuvent pas (B).

### A- Les signataires de l'accord

**45. Parité.** – Par essence, négocier suppose d'avoir plusieurs personnes autour de la table ; une négociation n'est pas unilatérale. Dans le cadre de la négociation collective, un accord d'entreprise est conclu entre, d'une part, l'entreprise qui peut être une personne physique ou une personne morale (1), et, d'autre part, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise<sup>42</sup> (2).

### 1- Identification de la partie patronale

**46. Représentativité.** – À la différence des règles applicables aux organisations syndicales de salariés, l'employeur n'a pas à satisfaire à quelque critère que ce soit pour prétendre à un label de représentativité au sein de l'entreprise. Il n'est en tout état de cause pas pertinent de s'interroger sur ce point puisque dans le cadre de l'entreprise, il ne peut y avoir qu'un seul employeur ; il sera donc automatiquement légitime pour défendre les intérêts patronaux, sans qu'il ne soit besoin d'en rapporter la preuve au préalable. Autrement dit, lorsque la négociation à lieu à ce niveau, l'employeur est irréfragablement présumé légitime à conclure un accord collectif.

47. Représentation. – L'une des parties à la négociation des accords collectifs est l'employeur. Mais que recouvre véritablement cette notion ? Il ne s'agit pas de la personne physique qui est présente au cours des réunions paritaires de négociation des conventions et accords collectifs. Il s'agit plutôt de la personne morale pour le compte de laquelle cet accord est conclu, à savoir l'entreprise. Or, la personne morale n'est qu'un sujet de droit fictif, une entité à qui sont reconnus des droits et des obligations. Mais la personne morale étant dénuée d'apparence concrète, pour pouvoir négocier, l'employeur doit être représenté par des personnes physiques qu'il devra désigner, en sachant qu'il n'existe pas de cadre juridique à cette représentation. Il n'y a donc pas réellement de limite à l'identité du représentant. Il pourra ainsi s'agir du représentant légal de la personne morale, qui tient de son statut le pouvoir d'engager la société (le Président, le directeur général ou le gérant par exemple), du directeur des ressources humaines ou de tout autre représentant de l'employeur. Il convient

-

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> C. trav., art L. 2232-16, al. 1<sup>er</sup>.

toutefois de préciser que dans ces deux derniers cas, un mandat exprès de la société est indispensable. A défaut, il ne leur sera pas possible d'engager la société dans le cadre de la conclusion d'un accord collectif, même si dans certaines situations il est possible que le mandat soit de fait. La jurisprudence a en effet affirmé qu'un accord, conclu avec un représentant de l'employeur investi d'une délégation du président du conseil d'administration, avait la qualité juridique d'accord collectif, en application de cette théorie<sup>43</sup>.

48. Le droit de la santé et de la sécurité au travail est en pleine expansion actuellement, que ce soit en raison de la montée en puissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou par l'avènement de sujets capitaux comme la pénibilité au travail. Face à des thèmes techniques aussi pointus, l'employeur pourrait se faire accompagner lors de la négociation. Il n'est évidemment pas question de remettre en cause sa présence, mais il pourrait être opportun qu'un spécialiste soit présent à la table des négociations. A ce titre, le responsable hygiène, sécurité et environnement (HSE) pourrait remplir cette mission si l'entreprise en possède un. Bien au fait des normes de sécurité applicables dans l'entreprise, la présence du responsable HSE en tant que conseil peut être pertinente. Cependant, l'exercice de certaines de ses missions suppose sa neutralité. Il paraît donc difficile de lui imposer de prendre partie lors des négociations, une telle situation pouvant le mettre mal à l'aise dans le cadre de ses autres fonctions. L'idéal serait donc d'imposer sa présence à titre consultatif. Les parties à la négociation ne seraient que mieux éclairées si elles pouvaient s'appuyer sur les connaissances du responsable HSE. Son apport sur le contenu des accords relatifs à la santé et à la sécurité au travail peut avoir son importance. La présence de cet acteur serait un avantage certain dans la conduite des discussions en ce que cela permettrait d'éclairer les parties sur les véritables risques constatés dans l'entreprise. Si aucun poste de responsable HSE n'est pourvu dans l'entreprise considérée, d'autres solutions peuvent être proposées. Solliciter la présence d'un responsable de production ou d'un responsable d'atelier peut être pertinent, ceux-ci connaissant parfaitement les problèmes qui se posent au sein du secteur de l'entreprise qu'ils dirigent. L'excellente connaissance des métiers qu'ont ces derniers peut-être utile dans l'animation des débats.

### 2- Identification de la partie salariale

**49. Monopole.** – Que ce soit en règle générale ou en santé et sécurité au travail, les interlocuteurs privilégiés de l'employeur restent les délégués syndicaux, même si la question

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Cass. soc., 23 mars 1994, n° 91-45.705.

de sa légitimité se pose (a). Pour ce qui est des accords spécifiques qui nous intéressent, il peut être intéressant par ailleurs de s'interroger sur l'accompagnement du délégué syndical pendant les négociations (b).

### a- La légitimité des délégués syndicaux

50. Légitimité théorique. – S'interroger sur la légitimité des délégués syndicaux revient à se demander si ces acteurs sont les mieux placés pour négocier les accords touchant à la santé et à la sécurité au travail. Cette question doit être envisagée sous le prisme de la représentativité. Qualité reconnue à un syndicat à l'issue des élections professionnelles, la représentativité confère aux organisations syndicales un statut juridique particulièrement avantageux. Lorsque le pourcentage des suffrages nécessaires est atteint<sup>44</sup>, les organisations syndicales concernées disposent de la possibilité, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, de désigner un délégué syndical. C'est donc ce représentant du personnel qui sera le principal interlocuteur de l'employeur dans le cadre de la négociation des accords, et ce quelque soit le domaine visé par ceux-ci. Cette compétence naturelle découle directement des attributions des délégués syndicaux. Leur mission principale est en effet de formuler des revendications. Autrement dit, ils sont chargés de demander à l'employeur une amélioration des droits des salariés. Ces revendications prennent notamment forme au moment de la négociation des conventions et accords collectifs puisque c'est au travers de ces actes que les droits des salariés pourront être améliorés. A première vue, il est donc logique que ce soit les délégués syndicaux qui représentent les intérêts des salariés à la table des négociations.

51. Rappelons que tout salarié ne peut pas obtenir le mandat de délégué syndical. Des conditions précises existent, qui visent à conférer au salarié ainsi mandaté une certaine légitimité. La première condition est liée à l'audience électorale. L'article L. 2143-3 du Code du travail impose en effet que le candidat à la désignation bénéficie, à titre personnel et dans son collège, d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel<sup>45</sup>. Il résulte de cette première condition que seul un salarié s'étant présenté aux élections professionnelles peut être désigné délégué syndical. De cette observation découle la

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> L'article L. 2122-1 du Code du travail dispose qu'au niveau de l'entreprise, une organisation syndicale doit avoir obtenu au moins 10 % des suffrages aux élections des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> L'audience obtenue par un salarié dans le cadre des élections des délégués du personnel n'a aucune incidence dès lors qu'a également été élu un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel. En conséquence, l'obtention de 100 % des suffrages aux élections des délégués du personnel sont sans effet si les 10 % nécessaires à la désignation d'un délégué syndical n'ont pas été obtenu dans le cadre des élections du comité d'entreprise (Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 10-60.148).

deuxième série de condition : l'article L. 2143-1 du Code du travail précise que le salarié visé doit être âgé d'au moins dix-huit ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune déchéance de ses droits civiques.

**52.** Légitimité pratique. – La condition d'audience électorale propre au salarié et inhérente à l'accès au rôle de délégué syndical résulte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Compte tenu des prérogatives considérables des délégués syndicaux et de l'importance du rôle qu'ils sont amenés à jouer au sein de l'entreprise, l'idée du législateur était de lui conférer une légitimité plus importante. Une audience de 10 % confère au salarié intéressé par un mandat de délégué syndical une certaine légitimité. En d'autres termes, une partie suffisante des salariés de l'entreprise accepte que ce candidat représente leurs intérêts dans le cadre de la négociation collective. Mais des questions se posent. La première est liée au taux en luimême : pourquoi l'avoir fixé à 10 % ? Cela est sans aucun doute lié à l'obtention du label de représentativité pour les organisations syndicales. Néanmoins, compte tenu des prérogatives des délégués syndicaux, 10 % ne semble pas être suffisant pour assurer une légitimité de représentation. Cela est d'autant plus vrai que le délégué syndical dispose, en raison de son mandat, de la possibilité d'engager l'ensemble des salariés de l'entreprise s'agissant de la négociation des accords. Il existe donc une disproportion entre l'audience lui permettant d'accéder à cette mission et les pouvoirs qu'il obtient suite à sa désignation. Dans la mesure où cette proportion ne dépend pas de la totalité des salariés de l'entreprise, mais uniquement du nombre de votants<sup>46</sup>, la justification du niveau actuel du pourcentage de voix requis ne se trouve pas aisément. La volonté du législateur était de faire face au faible taux de participation des salariés aux élections professionnelles<sup>47</sup>. L'idée était de s'assurer que la condition d'audience ne soit pas un obstacle à la désignation des délégués syndicaux, afin d'empêcher toute entrave à la conclusion d'accords collectifs. Néanmoins, le fait de fixer un niveau d'audience aussi bas n'est pas conforme à l'objectif de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui était de promouvoir la démocratie sociale. La légitimité du délégué syndical est, à notre sens, très loin d'être acquise lorsque seuls 10 % des suffrages exprimés suffisent pour obtenir ce mandat, surtout lorsque cette instance représentative du personnel est chargée de s'assurer de la prise en compte de l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'entreprise lors des réunions paritaires de négociation.

-

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> C. trav., art. L. 2143-3.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> L'arrêté du 30 mai 2013 mesurant l'audience au niveau national et interprofessionnel fait état de l'expression de 5 456 527 suffrages pour 12 755 317 électeurs inscrits, ce qui fait un total de 42,78 % de participation, soit moins d'un électeur sur deux.

**53. Remèdes.** – Face à cette situation, qui n'est pas adaptée à la réalité du terrain, des solutions doivent être trouvées. L'une pourrait consister à rehausser le pourcentage de voix qu'un salarié doit obtenir pour prétendre au mandat de délégué syndical. Compte tenu de la pluralité syndicale, laquelle rend quasiment impossible l'établissement d'une majorité, fixer le niveau d'audience à 30 % des suffrages exprimés pourrait être un bon début. La légitimité de cet acteur à représenter les intérêts des salariés serait alors moins contestable. Néanmoins, encore faut-il que le nombre de votants aux élections soit important, ce qui n'est pas certain. Dans le même ordre d'idées, il pourrait également être pertinent de réserver l'application des conventions et accords collectifs aux salariés adhérents d'un syndicat, même si une telle situation pourrait déboucher sur des difficultés identiques à celles décrites lors des développements sur l'effet *erga omnes* des contrats collectifs<sup>48</sup>. Cette solution, qui s'applique en Allemagne, semble en tout état de cause difficilement applicable en France. Imposer l'adhésion à un syndicat pour bénéficier des effets d'une convention collective ne pourrait pas fonctionner en raison de la tradition contestataire des syndicats français. Afin d'éviter d'être associé à des ambitions trop revendicatives, bon nombre de salariés préfèrent ne pas adhérer à des organisations professionnelles. Il est bien plus simple de bénéficier des effets favorables du statut collectif négocié sans qu'il ne soit nécessaire de s'encombrer d'une étiquette syndicale.

54. Une autre solution pourrait être l'instauration du référendum. Notamment en vigueur pour approuver l'accord conclu par l'intermédiaire d'un salarié mandaté 49, étendre ce procédé à l'accord conclu par le délégué syndical pourrait être une alternative pertinente. Concrètement, l'idée ne serait pas d'agir sur les 10 % inhérents à la désignation, mais d'agir a posteriori. Ainsi, une fois les négociations terminées et le contenu de l'accord déterminé, soumettre celui-ci à l'approbation de l'ensemble des salariés de l'entreprise aurait pour effet de lui conférer une totale légitimité dans son champ d'application. En plus de palier la fictivité de la capacité représentative du délégué syndical, subordonner la conclusion d'un accord collectif au résultat d'un référendum permettrait de faire participer de manière plus satisfaisante les salariés à la définition des règles applicables dans l'entreprise. De fait, l'objectif de promotion de la démocratie sociale tant recherché par le législateur serait atteint. La seule difficulté de cette solution est que toute modification de l'accord ainsi conclu nécessiterait un nouveau référendum, ce qui semble compliqué à mettre en œuvre en pratique.

-

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Cf. *supra* 36.

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> C. trav., art. L. 2232-27.

55. Le problème de la légitimité des délégués syndicaux ne trouve pas non plus de remède dans la négociation dérogatoire, les élus n'ayant pas plus de légitimité que ce mandataire syndical. La solution ne réside donc pas réellement dans l'idée de trouver un acteur qui serait davantage légitime que le délégué syndical pour négocier. Néanmoins, il peut être pertinent de proposer une instance représentative du personnel qui serait plus adaptée que les élus « classiques » en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. S'agissant des accords collectifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail, l'alternative du CHSCT pourrait être intéressante, et ce pour plusieurs raisons.

D'abord, le domaine de cette négociation, dite dérogatoire, est doublement restreint. D'une part, les représentants élus des salariés<sup>50</sup> ne peuvent pas négocier de conventions collectives, « acte ayant vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et des garanties sociales des salariés »<sup>51</sup>. Leur seul droit réside dans la conclusion d'accords collectifs, dont l'objet ne peut porter que sur un seul des thèmes précédemment visés. D'autre part, les représentants élus des salariés ne sont compétents pour négocier que sur des thèmes dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, excluant la compétence des élus s'agissant des accords relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Ensuite, du point de vue de ses missions, le CHSCT est le mieux placé. Instance de la santé et de la sécurité par excellence, c'est lui qui devrait être le plus légitime, d'un point de vue des compétences, pour négocier un accord collectif en la matière. Contrairement aux autres instances représentatives du personnel, la santé et la sécurité sont le quotidien du CHSCT. Imposer que la négociation dérogatoire passe nécessairement par le CHSCT pour la négociation des accords touchant ce domaine semble donc pertinent, d'autant qu'il s'agit d'un pan du droit du travail qui ne fait pas partie du champ de cette négociation. Une telle solution soulèverait toutefois des questions supplémentaires telle que la formation des membres du CHSCT. Celle-ci devrait en effet contenir un module spécifique de négociation collective afin que ces derniers remplissent au mieux leur mission. Or il n'est pas certain que cela fasse l'unanimité dans l'entreprise.

56. Au-delà de ces possibilités visant à palier le défaut de légitimité des délégués syndicaux, se pose également la question de leur connaissance en matière de santé et de sécurité au travail. Domaine technique et peu connu, les délégués syndicaux ne sont sans doute pas les plus qualifiés pour négocier les accords y afférant. Etant néanmoins les

36

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Sont évoqués les représentants élus du comité d'entreprise, les membres éventuels de la délégation unique du personnel et, le cas échéant, les délégués du personnel.

51 B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, 9<sup>ème</sup> édition p. 744.

interlocuteurs privilégiés de l'employeur, leur présence autour de la table des négociations ne fait aucun doute. C'est donc sur leur accompagnement qu'il faut plutôt s'interroger.

# b- L'accompagnement des délégués syndicaux

57. Composition de la délégation syndicale. – L'article L. 2232-17 du Code du travail permet au délégué syndical de ne pas être le seul à se présenter devant l'employeur pour négocier les conventions et accords collectifs d'entreprise. Ainsi, « Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. À défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux. » Est donc offerte la possibilité au délégué syndical de se constituer une « équipe » en vue de la tenue des réunions de négociation. Le nombre de membres peut être aménagé par accord. Certes, augmenter le nombre de participants revient à prendre le risque de compliquer la tenue des débats. Néanmoins, permettre au délégué syndical de s'entourer de personnes compétentes pour l'accompagner au cours de la négociation peut avoir un intérêt, surtout pour le domaine technique de la santé et de la sécurité au travail.

A défaut d'accord plus favorable, la délégation du personnel ne peut être composée que de salariés de l'entreprise<sup>52</sup>. Est donc exclu tout membre de l'organisation syndicale mandatant le délégué syndical. Ce rejet se justifie par le fait que les permanents du mandant ne disposent pas des connaissances nécessaires pour négocier au niveau de l'entreprise, la conclusion d'un accord à ce niveau supposant d'être conscient des problèmes qui se posent afin de pouvoir améliorer les droits des salariés. Cela est d'autant plus vrai en santé et sécurité au travail, domaine où la connaissance des risques est nécessairement mieux appréhendée par ceux qui travaillent directement dans l'entreprise.

58. Aménagement de la composition de la délégation syndicale. – La spécificité des accords relatifs à la santé et à la sécurité au travail suppose d'aménager la composition de la délégation syndicale afin de rendre celle-ci la plus efficace possible. Tout en respectant les règles imposées par le Code du travail, plusieurs possibilités sont envisageables, lesquelles pourraient être précisées dans un accord cadre.

\_

 $<sup>^{52}</sup>$  Cass. soc., 19 octobre 1994, n° 93-60.339 : Dr. social, 1994, 958, rapp. P. Waquet.

59. D'abord, on retrouve le responsable HSE, même si les mêmes questions que précédemment se posent : il ne paraît pas judicieux de lui imposer de prendre partie dans le cadre des négociations en raison de la neutralité dont il doit faire preuve dans l'exécution de certaines de ses missions. La présence de cet agent à la table des négociations nous semble toutefois indispensable, tant son expertise en matière de santé et de sécurité pourrait enrichir les débats. La sollicitation du responsable HSE en tant que membre consultatif est donc recommandée, permettant ainsi aux deux parties de s'appuyer sur ses connaissances.

**60.** Ensuite, la présence éventuelle des instances représentatives du personnel est également une piste qu'il est nécessaire d'étudier. Imposer la présence d'un membre du CHSCT au sein de la délégation syndicale permettrait de conférer une dimension intéressante aux débats en vue de la conclusion des accords. De fait, le CHSCT serait présent en tout état de cause, que la négociation se fasse en la présence ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise. Le nombre de membres susceptibles de s'ajouter à ces derniers étant toutefois limité par le Code du travail, il semble nécessaire de fixer à l'avance lequel des membres du CHSCT sera le plus à même de remplir cette mission. Il serait logique qu'il s'agisse d'un membre faisant partie de la délégation du personnel au CHSCT. Ayant été élu suite à un processus électoral, ils pourraient être légitimes, malgré le fait que les mêmes questions que précédemment se poseraient, la différence entre la légitimité théorique et pratique étant réelle<sup>53</sup>. D'autant que les modalités de désignation des membres sont établies par le collège désignatif, lequel peut très bien prévoir de ne pas faire d'appel à candidatures, de sorte que seuls les élus qui le composent seraient candidats. Quant à savoir lequel des membres du CHSCT il faudrait sélectionner, il serait opportun de procéder à une désignation au cours de la première réunion suivant l'élection du comité, au même moment que la fixation de l'ordre de priorité s'agissant des membres de la potentielle instance de coordination des CHSCT<sup>54</sup>.

En cas d'absence de CHSCT, le Code du travail prévoit que les délégués du personnel récupèrent l'ensemble des moyens et des missions du comité<sup>55</sup>. Dans cette situation, la participation du délégué du personnel à la délégation syndicale semblerait donc toute indiquée. Une solution identique doit être retenue pour les entreprises qui ne sont pas

-

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> Se posent ici les mêmes questions que pour la légitimité du délégué syndical. Les membres de la délégation du personnel au CHSCT n'ont une légitimité qui n'est, en principe, que théorique étant donné qu'ils sont élus par le collège désignatif composé des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Or, le taux de participation aux élections professionnelles étant faible, la légitimité de ces derniers est également discutable, rendant incertaine la légitimité même des élus du CHSCT.

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> C. trav., art. R. 4616-1.

<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> C. trav., art. L. 4611-2.

soumises à l'obligation de mettre en place un CHSCT, le Code du travail prévoyant également la compétence des délégués du personnel pour pallier cette absence<sup>56</sup>.

61. Enfin, il serait pertinent d'imposer à la délégation syndicale la présence du « salarié compétent ». Instauré par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, le « salarié compétent » à pour rôle de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise<sup>57</sup>. Etant nécessairement un salarié de celle-ci, sa place au sein de la délégation syndicale est tout à fait envisageable. Au vu de son rôle, l'on pourrait même dire que sa présence est conseillée. Néanmoins, la désignation d'un « salarié compétent » relève du choix de l'employeur, qui peut décider que personne n'est apte dans le personnel pour s'acquitter de cette mission. Sa nomination n'est donc pas impérative. A défaut de désignation, aucune personne extérieure ne pourrait par ailleurs combler l'absence de « salarié compétent » au sein de la délégation syndicale, la possibilité prévue par la loi de recourir à des personnes extérieures pour accomplir ses missions n'étant pas applicable en raison de l'article L. 2232-17 du Code du travail. En effet, ce texte précise que la délégation syndicale ne doit être composée que de salariés de l'entreprise. Ainsi donc, la présence du « salarié compétent » à la table des négociations est une possibilité relativement limitée en ce sens que sa désignation facultative ne permet pas de requérir une présence systématique. Peut-être faudrait-il réfléchir à rendre obligatoire sa nomination dans l'entreprise, même si cela nécessiterait le financement de formations dans les cas où aucun salarié n'est en mesure d'assumer ab initio les missions s'associant à ce statut.

A noter par ailleurs que lorsqu'il est désigné, ce salarié dispose d'une délégation de pouvoir lui permettant de s'occuper des mêmes questions que le responsable HSE de l'entreprise. Le cas échéant, ce dernier et le « salarié compétent » se confondent. Dans cette hypothèse, l'on retombe dans les développements précédents, à savoir que sa présence à titre consultatif est fortement recommandée. La présence du « salarié compétent » ne serait donc pertinente, à titre consultatif également, qu'à défaut de délégation de pouvoir, c'est-à-dire lorsqu'il n'est pas assimilable au responsable HSE.

<sup>-</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> C. trav., art. L. 4611-3, lequel précise que les délégués du personnel ne récupèrent que les missions du CHSCT et non les moyens, mises à part les heures de formation dont les membres du CHSCT peuvent bénéficier en temps normal (C. trav., art. L. 4614-14).

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> C. trav., art. L. 4644-1.

# B- Les non-signataires de l'accord

**62. Droits.** – Les non-signataires de l'accord peuvent exercer leur droit d'opposition (1) ; ils ont aussi la possibilité d'agir en annulation de l'accord (2).

# 1- Le droit d'opposition

63. Conditions. – Le passage du projet à l'accord définitif ne se fait pas aisément. Depuis la loi du 20 août 2008, une condition de double majorité s'impose<sup>58</sup> : 1) les organisations syndicales représentatives signataires doivent recueillir au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel qu'ait été le nombre de votants; 2) aucune organisation syndicale ayant obtenu la majorité des suffrages aux mêmes élections, quel qu'ait été le nombre de votants, ce qui suppose l'obtention d'une audience supérieure à 50 %<sup>59</sup>, ne s'oppose à l'accord. Le tout contribue à la légitimité des accords collectifs.

La question de la pertinence du droit d'opposition s'agissant des accords spécifiques à la santé et à la sécurité au travail se pose. Certes, une telle possibilité est inhérente à la notion de démocratie sociale en ce qu'elle permet à des organisations n'approuvant pas l'accord, et représentant une part importante des salariés de l'entreprise, d'empêcher l'entrée en vigueur d'un accord collectif. Un tel droit est donc indispensable en ce sens que si une ou plusieurs organisations syndicales remplissant les conditions requises l'exercent, c'est que le contrat collectif contesté n'avait sans doute pas à entrer en vigueur.

64. Effets. – Néanmoins, les effets de ce droit peuvent être conséquents pour les salariés puisqu'il aboutit à empêcher l'entrée en vigueur d'un accord collectif, ce qui peut être particulièrement néfaste s'agissant des accords spécifiques à la santé et à la sécurité au travail. Dans le souci d'éviter qu'une telle situation se produise, deux solutions peuvent être envisagées.

La première consisterait à imposer aux organisations syndicales s'opposant à l'entrée en vigueur de l'accord de proposer une solution à propos des points ayant justifié l'exercice du droit d'opposition. L'idée serait ainsi d'instaurer des pourparlers, afin d'aboutir à un projet d'accord qui ne pourrait être adopté qu'à l'issue d'un parfait consensus entre les parties à la négociation. De fait, le projet d'accord initial ne serait pas directement réputé non-écrit, comme il a coutume de l'être en cas d'exercice fructueux du droit d'opposition. Il ne serait

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> C. trav., art. L. 2232-12, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-16.210 : RJS 10/13, n° 703, JCP S 2013, 1468, 636 note Y. Pagnerre.

donc pas nécessaire de réenclencher l'ensemble du processus de la négociation collective pour qu'un nouvel accord soit conclu.

La seconde consisterait à instaurer l'unanimité dans l'adoption des accords collectifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Cela permettrait de contraindre l'ensemble des organisations syndicales concernées à s'entendre sur le contenu de l'accord, rendant ainsi le droit d'opposition ineffectif. Néanmoins, cette solution semble moins satisfaisante que la première, en ce sens qu'imposer l'unanimité rend difficile la conclusion des accords, surtout si les acteurs présents sont nombreux.

#### 2- L'action en annulation des accords collectifs

**65. Intangibilité.** – S'agissant d'un droit fondamental reconnu à tous les niveaux de la hiérarchie des normes, l'action en justice ne peut souffrir d'aucune limitation ou aménagement.

66. Syndicats non-signataires parties à la négociation. – Si ce n'est pour un vice du consentement, les signataires de l'accord collectif ne devraient pas avoir un intérêt à exercer l'action en annulation. Celle-ci devrait donc être réservée aux syndicats non-signataires ayant participé aux négociations, la Cour de cassation en faisant une condition substantielle de l'exercice de l'action en annulation des accords collectifs<sup>60</sup>. Encore faut-il toutefois que ces syndicats aient un intérêt à agir. Tel serait le cas si une irrégularité substantielle était constatée dans l'accord, irrégularité lésant considérablement les salariés défendus par l'organisation. Une telle hypothèse d'action reste toutefois marginale. Il paraît difficile d'imaginer un syndicat, quels que soient ses idéaux, tenter d'annuler un accord collectif. Les règles négociées ne pourraient plus s'appliquer, privant les salariés se trouvant dans son champ des adaptations s'y trouvant. L'idée de léser les salariés jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord devrait donc empêcher cette action de prospérer. Par ailleurs, avec la condition de la double majorité, l'exercice de l'action en annulation est d'autant plus hypothétique.

# §2 – La périodicité de la négociation

**67. Obligation.** – Depuis plusieurs années est imposée aux entreprises, sur certains sujets, une négociation périodique. Celle-ci, qui concerne notamment des thèmes pouvant être rattachés à la santé et à la sécurité au travail, peut être annuelle (A) ou triennale (B).

-

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> Cass, soc, 9 juillet 1996, n° 95-13.010 : Dr. trav., 1996, n° 8-9, p. 6, § 364.

# A- Négociation annuelle

**68.** Lois Auroux. – L'instauration de l'obligation de négocier annuellement trouve son origine dans la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, troisième des lois Auroux. Uniquement effective dans un certain domaine (1), cette obligation suit un régime particulier (2).

# 1- Domaine de la négociation

**69. Double domaine.** – Le champ de la négociation annuelle obligatoire est double : matériel et personnel. Il conviendra de n'étudier ici que le second, le premier ayant vocation à être abordé dans des développements futurs s'agissant des accords relatifs à la santé et à la sécurité au travail<sup>61</sup>.

70. Niveau. – L'article L. 2242-1 du Code du travail, texte applicable en matière de négociation annuelle obligatoire, précise que c'est au niveau de l'entreprise que celle-ci doit être menée, ce que confirme la Cour de cassation<sup>62</sup>. La négociation au niveau du groupe s'en trouve exclue ; le fait qu'elle y soit menée n'est pas de nature à exonérer les entreprises qui le composent de leurs obligations en la matière. De même, la négociation annuelle obligatoire n'a pas, en principe, vocation à se tenir au niveau de l'établissement. Le risque de violation du principe de l'égalité de traitement entre les salariés de l'entreprise est ainsi écarté, même si les accords d'établissement peuvent justifier une différence. Par exception, elle y sera admise si l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise y consentent et que les accords qui en découleront englobent tous les établissements de celle-ci. Cette dérogation se justifie par la volonté de gagner du temps.

71. Présence syndicale. – L'obligation de négocier annuellement n'est effective que si une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans l'entreprise<sup>63</sup>. De cela découlent plusieurs remarques. D'une part, la création d'une section syndicale dans l'entreprise ne suffira pas à déclencher l'obligation de négociation annuelle si l'organisation à son origine n'est pas représentative, abstraction faite de l'infime possibilité pour le représentant de la section syndicale de négocier. D'autre part, l'exigence de la représentativité suppose nécessairement l'organisation d'élections professionnelles afin que

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Cf. *infra* 61 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Cass. soc., 21 mars 1990, n° 88-14.794 : Bull. civ. 1990, V, n° 139.

<sup>63</sup> C. trav., art. L. 2242-1.

l'audience électorale, critère indispensable à son acquisition, soit mesurée<sup>64</sup>. Il en résulte qu'une obligation annuelle de négocier ne peut être caractérisée qu'uniquement dans les entreprises d'au moins onze salariés, seuil minimum imposant la tenue d'élections professionnelles.

# 2- Régime de la négociation

72. Ouverture. – L'initiative de la négociation revient à l'employeur : quel que soit le thème de la négociation annuelle obligatoire<sup>65</sup>, il lui appartient de l'engager. Le défaut de loyauté de l'employeur dans l'exécution de ses obligations ne peut conduire à paralyser la tenue des négociations. En cas d'absence d'initiative depuis plus de douze mois suivant la dernière négociation, celle-ci doit obligatoirement s'engager si une organisation syndicale représentative dans l'entreprise en fait la demande<sup>66</sup>. La persistance de l'employeur dans le refus d'engager les négociations peut entraîner plusieurs types de sanctions : 1) Une sanction civile, le juge des référés éventuellement saisi disposant du pouvoir de lui imposer, sous astreinte, d'inviter les syndicats à négocier<sup>67</sup>; 2) Une sanction pénale, la carence de l'employeur dans l'ouverture de la négociation obligatoire étant puni d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende<sup>68</sup>; 3) Une sanction administrative par l'intermédiaire d'une diminution du montant des allègements généraux de cotisations dont les entreprises bénéficient<sup>69</sup>.

**73.** Clôture. – Deux issues sont envisageables lorsque les négociations arrivent à leur terme.

En premier lieu, un ou plusieurs accord sont conclu. S'appliquent alors les mêmes modalités qu'à tout type d'accord collectif<sup>70</sup>. Celui-ci produira ses effets jusqu'à l'échéance de la prochaine négociation annuelle obligatoire, sauf s'il est conclu pour une durée indéterminée.

En second lieu, en cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord doit être dressé et déposé par la partie la plus diligente auprès des autorités administratives compétentes<sup>71</sup>. Figurent dans ce procès-verbal les « *propositions respectives des parties et les* 

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> C. trav., art. L. 2121-1.

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup> C. trav., art. L. 2242-5; L. 2242-8; L. 2242-11: Est systématiquement prévu que « *l'employeur engage* » la négociation.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> C. trav., art. L. 2242-1, al. 2.

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Cass. soc., 13 juillet 1988, n° 86-16.302 : Bull. civ. 1988, V, n°454.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> C. trav., art. L. 2243-1.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, art. 26.

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> C. trav., art. L. 2232-11 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> C. trav., art. R. 2242-1 et D. 2231-2.

mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement »<sup>72</sup>. Cette issue se déduit de l'article L. 2242-1 du Code du travail qui ne fait qu'imposer l'ouverture d'une négociation; aucune obligation de conclure n'est mise à la charge des parties. Autrement dit, la conclusion d'un accord suite aux négociations est une obligation de moyen. Celle-ci ne sera respectée que si les parties ont tout mis en œuvre pour aboutir à la conclusion d'un accord : est ici sousentendu le respect du principe de négocier loyalement.

#### B- Négociation triennale

74. Origine. – La négociation triennale n'a pas été mise en place de manière uniforme ; sa création s'est faite au fil des années en fonction des initiatives législatives et des thèmes considérés. Elle consiste à imposer aux employeurs l'ouverture d'une négociation sur des sujets précis nécessitant une mise à jour au moins une fois tous les trois ans. De la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à la qualité de vie au travail, les thèmes de négociation sont divers et variés. Tous ont été imposés entre 2005 et 2013, le législateur augmentant au fur et à mesures des années le champ matériel de la négociation triennale. Au vu des questions qui y sont traitées, il s'agit d'un « rythme raisonnable » 73.

75. Champ d'application. – Les modalités de la négociation triennale sont proches de celles s'appliquant à la négociation annuelle. Elle s'en éloigne en revanche quand à son contenu, qui sera étudié lors de développements ultérieurs pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail<sup>74</sup>, et son champ d'application qu'il s'agira d'évoquer ici.

En dehors des cas d'appartenance à un groupe et toute dimension communautaire à part, l'obligation de négociation triennale s'impose aux entreprises comprenant au moins trois cent salariés sur le territoire français<sup>75</sup>. Si les salariés à prendre en compte sont les mêmes que pour les élections professionnelles<sup>76</sup>, le mécanisme d'appréciation des seuils est différent puisque c'est une fois que les trois cents salariés sont constatés dans l'entreprise que l'obligation de négociation triennale se déclenchera ; aucun calcul à base d'une quelconque moyenne ne doit être effectué. Cette situation a l'avantage de la simplicité mais implique qu'un accord ayant été négocié en raison de l'atteinte des seuils ne sera pas renouvelé si, trois ans plus tard, l'entreprise voit son effectif passer sous « la barre » des trois cents salariés.

<sup>75</sup> C. trav., art. L. 2242-15.

 <sup>&</sup>lt;sup>72</sup> C. trav., art. L. 2242-4.
 <sup>73</sup> B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, 9<sup>ème</sup> édition, 2014, p. 782.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> S'appliquent les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

# SECTION II – LE CONTENU DE LA NÉGOCIATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**76. Périmètre.** – Le domaine de la négociation collective en droit de la santé et de la sécurité au travail est large, d'où la diversité des accords conclus (Sous-section I). Sont notamment visés ceux qui portent sur la prévention de la pénibilité, qui méritent une attention particulière (Sous-section II).

# SOUS-SECTION I – La diversité des accords relatifs à la santé et la sécurité au travail

77. Thèmes. – Parmi les accords spécifiques à la santé et à la sécurité au travail, certains sont directement liés à ce domaine (§1), d'autres le sont indirectement (§2).

# §1 – Thèmes directement liés à la santé et la sécurité au travail

**78. Adaptation.** – Que ce soit pour les travailleurs handicapés (A) ou les travailleurs âgés, par l'intermédiaire de la réglementation applicable aux contrats de génération (B), le législateur a imposé la conclusion d'accords collectifs pour adapter les conditions de travail à ces catégories particulières de salariés.

# A- Les accords relatifs aux travailleurs handicapés

**79.** Une négociation favorable. – Depuis plusieurs années, diverses mesures ont été prises par les pouvoirs publics afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés. Les mesures phares résultent de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Depuis ce texte, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés en leur permettant d'accéder à des postes conformes à leur qualification ou en leur permettant de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins <sup>77</sup>.

Par ailleurs, une négociation périodique obligatoire a été imposée à deux niveaux différents par le législateur. D'une part, au niveau de la branche. L'accord conclu porte sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés<sup>78</sup>; la négociation se fait à partir d'un document établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des

-

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> C. trav., art. L. 5213-6.

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup> C. trav., art. L. 2241-5.

travailleurs handicapés<sup>79</sup>. D'autre part, au niveau de l'entreprise. L'employeur est annuellement tenu d'ouvrir une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés<sup>80</sup>. Devront être abordés au cours des discussions : 1) les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ; 2) les conditions de travail et d'emploi ; 3) les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Imposer une négociation périodique permet de faire en sorte que les travailleurs handicapés soient tous traités de la même manière, quelle que soit la branche ou l'entreprise.

80. Métallurgie. – Au niveau de la branche de la métallurgie, a été conclu le 12 décembre 2013 un accord national en faveur de la l'emploi des personnes en situation de handicap. A propos de l'insertion professionnelle, y est prévu que la sensibilisation des entreprises à l'emploi des travailleurs en situation de handicap se fera par l'intermédiaire d'une campagne d'information, de sensibilisation et de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. Est également prévue l'assurance d'un suivi dans la réalisation de ces actions afin, notamment, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés. A propos du maintien dans l'emploi, l'accord prévoit qu'une attention particulière doit être portée aux évolutions éventuelles du handicap du salarié reconnu travailleur handicapé, afin que les moyens visant à adapter son environnement de travail soient mis en œuvre conformément à ses besoins nouveaux.

Toujours dans la métallurgie mais au niveau de l'entreprise, l'accord Renault S.A.S du 8 juillet 2013 en faveur des personnes en situation de handicap prévoit notamment, conformément aux directives du Code du travail, diverses actions visant à promouvoir l'insertion et la formation des travailleurs handicapés. La création d'un réseau social propre aux salariés de l'entreprise en situation de handicap, lequel leur permet de se réunir et d'échanger leurs points de vue sur différentes questions, et la mise en place d'un bilan d'évolution professionnelle en sont des exemples.

Quel que soit le niveau de négociation des accords, l'objectif est de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés afin de leur permettre de s'insérer de manière plus satisfaisante sans être victime de discrimination. L'impulsion initiée par le législateur en 2005 a eu des effets positifs, de nombreuses branches et entreprises ont négocié sur le sujet, améliorant les conditions d'emploi et de travail des travailleurs en situation de handicap.

-

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> C. trav., art. D. 2241-8.

<sup>&</sup>lt;sup>80</sup> C. trav., art. L. 2242-13.

- B- Les accords relatifs aux contrats de génération
- **81.** Une solution à un double problème. L'objectif des contrats de génération est de répondre aux difficultés que rencontre actuellement le marché du travail, à savoir le chômage élevé auquel les jeunes doivent faire face et le faible taux d'emploi des seniors. Résultant de l'accord national et interprofessionnel du 19 octobre 2012<sup>81</sup>, retranscrit dans la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, ces conventions doivent<sup>82</sup>: 1) faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée; 2) favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés; 3) assurer la transmission des savoirs et des compétences.
- **82.** L'accord collectif comme pilier du dispositif. Quel que soit le niveau de leur conclusion<sup>83</sup>, les accords collectifs sur ce thème doivent contenir un certain nombre de mesures énoncées par le législateur<sup>84</sup>. En lien avec la santé et la sécurité au travail, l'accord doit prévoir des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité vis-à-vis des salariés âgés. Cela peut notamment se faire par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail. L'idée est d'identifier ceux pouvant poser problème à des seniors en raison de leur exposition à un ou plusieurs facteurs réglementaires de pénibilité et de proposer des solutions. A ce titre, il peut être utile de se référer aux accords ou plans d'action pénibilité éventuellement conclus ou mis en place dans l'entreprise<sup>85</sup>.
- 83. Métallurgie. L'article 11 de l'accord national relatif au contrat de génération dans la branche de la métallurgie prévoit la création d'un guide de sensibilisation visant à aménager les fins des carrières des salariés seniors. A ce titre, peuvent être prévues des mesures particulières prévoyant l'aménagement d'horaires. Il pourra par exemple s'agir d'un passage à temps partiel, d'une priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ou encore d'un passage en télétravail. Sont donc prévues des mesures diverses et variées pour adapter les conditions de travail du salarié senior afin de favoriser son maintien dans l'emploi, dans une dynamique toujours plus favorable à sa santé et à sa sécurité.

<sup>81</sup> ANI du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération.

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup> C. trav., art. L. 5121-6.

<sup>&</sup>lt;sup>83</sup> L'article L. 5121-11 du Code du travail

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup> C. trav., art. L. 5121-11 et R. 5121-28.

<sup>85</sup> Cf. infra 89 et 98 et s.

# §2 – Thèmes indirectement liés à la santé et à la sécurité au travail

84. Qualité de vie au travail. – Notion à la mode depuis quelques années, la qualité de vie au travail a pris une réelle importance avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. Elle doit s'entendre, selon les partenaires sociaux, comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué » 86. Sous couvert de cette définition, la qualité de vie au travail couvre les négociations relatives à la durée du travail (A) et à la protection sociale complémentaire (B).

#### A- La durée du travail

**85. Objectifs.** – Réglementer les temps de travail et de repos est un prérequis indispensable à l'efficacité des salariés. L'idée est également de leur permettre de jouir de leur vie personnelle, mais surtout de protéger leur santé et leur sécurité.

**86.** Contenu de l'accord relatif à la durée du travail. – L'organisation du temps de travail relève du domaine de la négociation annuelle obligatoire. L'article L. 2242-8 du Code du travail dispose que l'employeur engage chaque année une telle négociation sur « la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés. Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail ». Ces deux thèmes doivent donc faire l'objet d'une négociation, que ce soit ensemble ou séparément <sup>87</sup>.

La négociation peut d'abord traiter de la durée effective du travail, en sachant qu'est prise en compte la durée du travail telle que l'entend le Code du travail<sup>88</sup>. Sont donc comprises dans ce cadre les durées de travail journalières, hebdomadaires, mensuelles ou même annuelles. La négociation peut également porter sur des sujets plus spécifiques comme les heures supplémentaires, le temps de pause, de repos, les astreintes ou encore les jours fériés.

La négociation doit ensuite permettre d'aborder les questions liées à l'organisation du temps de travail. Sont visées toutes les formes de répartition du temps de travail, que ce soit

<sup>87</sup> Cass. soc., 7 novembre 1990, n° 89-10.483 : Bull. civ. 1990, V, n° 525.

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> ANI du 19 janvier 2013, art. 1.

<sup>&</sup>lt;sup>88</sup> L'article L. 3121-1 du Code du travail dispose que « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

sur la journée ou sur la semaine. Des questions telles que l'ampleur des cycles de rotation du personnel et l'application d'horaires « mobiles » doivent également figurer dans l'accord le cas échéant. Certains auteurs affirment de plus, par une interprétation extensive de l'article L. 2242-8 du Code du travail, que l'organisation du temps de travail inclut tout ce qui a trait aux congés payés<sup>89</sup>.

# B- La protection sociale complémentaire

87. Prévoyance maladie. – Lorsque les salariés d'une entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance, l'employeur doit engager une négociation annuelle sur ce thème<sup>90</sup>. L'effectivité de l'obligation de négociation annuelle est donc conditionnée à l'absence de couverture des salariés. La prévoyance maladie renvoie à la compensation des risques sociaux en matière d'invalidité, d'incapacité, de décès ou de maladie prise en charge partiellement par la sécurité sociale. Tout est mis en œuvre pour que les salariés soient couverts quoi qu'il en soit. L'idée est de compenser la diminution des garanties proposées par le régime général. Etant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les modalités étudiées précédemment s'appliquent<sup>91</sup>.

88. Complémentaire santé. – La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a inséré un article L. 911-7 dans le Code de la sécurité social. En vertu de ce texte, tous les salariés devront bénéficier du remboursement du « panier minimal de soins » 2 à compter du 1 invertue 2016. Il s'agit de la généralisation de la complémentaire santé. Trois voies sont ouvertes à l'employeur pour mettre ce dispositif en place : 1) l'accord collectif; 2) l'accord référendaire; 3) la décision unilatérale. Obligation est d'abord faite à l'employeur de tenter de conclure un accord; ce n'est qu'en cas d'échec que les autres voies seront ouvertes. C'est donc par l'intermédiaire du dialogue social que le législateur a choisi d'imposer la généralisation de la complémentaire santé, thème touchant indirectement à la santé des salariés. Devant les autres possibilités ouvertes afin de généraliser la complémentaire santé, la disparition de l'obligation de négocier ainsi mise en place n'est pas inenvisageable.

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, 9<sup>ème</sup> édition, 2014, p. 775.

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> C. trav., art. L. 2242-11.

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup> Cf. *supra* 67 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup> Sont visés par cette expression l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ; le forfait journalier hospitalier ; les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % ; les dépenses de frais d'optique sous certaines conditions.

# SOUS-SECTION II : La particularité des accords relatifs à la pénibilité au travail

**89.** Illustration. – La pénibilité au travail donne lieu à la conclusion d'accords particuliers, propres à la prévention de ce risque. L'apparition éventuelle de traces « *durables*, *identifiables et irréversibles* » sur la santé du salarié nécessite en effet que l'employeur prenne des mesures particulières (§2), lesquelles seront, pour certaines entreprises, consignées dans un accord collectif spécifique (§1).

#### §1 – La conclusion de l'accord

**90. Obligation de couverture.** – En vigueur depuis la première réforme de la pénibilité<sup>93</sup>, cette obligation impose aux entreprises d'être couvertes par un accord ou un plan d'action prenant diverses mesures en faveur de la prévention de la pénibilité. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système des retraites » conserve cette obligation, mais impose désormais aux entités entrant dans un certain périmètre (A) de tenter de conclure un accord, avant d'envisager l'alternative (B) que constitue le plan d'action.

# A- Le périmètre des accords

**91.** Effectif et proportion. – Deux conditions cumulatives doivent être satisfaites pour qu'une entité ait l'obligation d'ouvrir une négociation. La première est relative à ses effectifs (1), la seconde à la proportion de ses salariés exposés à la pénibilité (2).

#### 1- Les effectifs

92. Entreprise ou groupe d'entreprises. – Pour que l'obligation d'ouvrir une négociation soit effective, au moins cinquante salariés doivent être employés au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. Cette double possibilité impose une certaine vigilance. Il est possible qu'une entreprise de moins de cinquante salariés soit forcée d'entreprendre la négociation d'un accord relatif à la pénibilité si celle-ci fait partie d'un groupe qui, dans son ensemble, comporte un minimum de cinquante salariés. Il ne suffit donc pas de constater l'étendue de ses effectifs au niveau de l'entreprise, le groupe ayant aussi, le cas échéant, son importance.

<sup>&</sup>lt;sup>93</sup> Obligation imposée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 « *portant réforme des retraites* » (JO du 10 novembre 2010).

L'article L. 4163-2 du Code du travail est en outre très clair, puisque seuls sont évoqués l'entreprise et le groupe d'entreprises. Les effectifs doivent donc se calculer uniquement à ce niveau, excluant l'appréciation au niveau de l'unité économique et sociale ou de l'établissement. Concrètement, une unité économique et sociale de plus de cinquante salariés n'aura pas l'obligation d'ouvrir une négociation si elle n'est constituée que d'entreprises disposant d'un effectif inférieur à ce seuil, pas plus que l'établissement d'au moins cinquante salariés.

93. De l'incitation à l'obligation de moyen. – Que ce soit pour l'instauration d'un comité d'entreprise<sup>94</sup>, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail<sup>95</sup> ou de la mise en place d'un système de participation aux résultats de l'entreprise<sup>96</sup>, le seuil de cinquante salariés est l'élément déclencheur de bon nombre d'impératifs. A ceux-ci s'ajoute donc l'obligation d'ouvrir une négociation dans l'optique de conclure un accord pénibilité. Le fait d'avoir lié cette exigence au seuil de cinquante salariés n'est pas anodin : c'est également dans ces entreprises que les organisations syndicales représentatives disposent de la faculté de désigner un délégué syndical<sup>97</sup>. S'observe ici la volonté du législateur de promouvoir le dialogue social. Cela a d'abord pris la forme, avec la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 « *portant réforme des retraites* », d'une incitation à négocier. Sous l'empire de ce texte, l'employeur était simplement débiteur d'une obligation de couverture. Liberté lui était laissée quant à la manière de la satisfaire. Autrement dit, dès lors que les conditions requises étaient atteintes, l'employeur pouvait opter soit pour la conclusion d'un accord, soit pour l'établissement d'un plan d'action, nonobstant la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise.

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système des retraites » a accentué cette volonté de promouvoir le dialogue social en transformant cette simple incitation. Désormais, l'employeur se doit d'ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord. Toutefois, ne s'agissant pas d'une obligation de conclure, il s'agit d'une obligation de moyen. En d'autres termes, l'employeur doit juste tenter de conclure un accord relatif à la prévention de la pénibilité. Ce n'est qu'en cas d'échec que la voie du plan d'action lui sera ouverte.

-

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> C. trav. art. L. 2322-1.

<sup>&</sup>lt;sup>95</sup> C. trav. art. L. 4611-1.

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup> C. trav. art. L. 3322-2.

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup> C. trav. art. L. 2143-3.

**94.** Calcul des effectifs. – Les obligations liées au dépassement des seuils ne se déclenchent pas immédiatement une fois ceux-ci atteints. Afin d'éviter que telle ou telle instance représentative du personnel ne soit mise en place alors que le nombre de salariés présents dans l'entreprise est élevé en raison d'une activité inhabituelle de l'entreprise <sup>98</sup>, le Code du travail impose, pour les délégués du personnel et le comité d'entreprise, que les seuils correspondants soient atteints pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années <sup>99</sup>.

S'agissant des accords et des plans d'action pénibilité, des règles différentes s'appliquent pour le décompte des effectifs, faisant de cette méthode un régime dérogatoire par rapport au droit des élections professionnelles. Les effectifs s'apprécient annuellement sur la base de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs de chaque mois. Concrètement, le dernier jour de chaque mois, l'employeur devra relever le nombre de travailleurs présents dans ses locaux, en sachant que doivent être décomptés tant les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée que les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée. Les intérimaires et les travailleurs temporaires sont également à prendre en compte<sup>100</sup>. Les travailleurs à décompter pour les accords pénibilité sont donc les mêmes que ceux des élections professionnelles. Ce qui change, en revanche, c'est la période d'appréciation.

95. Une fois la méthode de calcul spécifique exposée, la question des fondements de celle-ci se pose. Ne pas les avoir précisés préalablement se justifie par le fait qu'il existe une incohérence dans les textes applicables. L'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale dispose que pour les accords pénibilité, les effectifs « sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. » Toutefois, ce texte a été abrogé par l'article 3 du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 « relatif au contrat de génération ». Pour retrouver le contenu exact de cette disposition ainsi supprimée, il faut se réfèrer à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2013-222, lequel ajoute au Code du travail un article R. 5121-26. Selon ce texte, les effectifs « sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. » La substance de l'ancien article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale a donc été reprise mot pour mot par le nouvel article R. 5121-26 du Code du travail. Le contenu de ces deux textes étant identique, la question se pose de savoir si l'article R. 5121-26 a le même champ d'application que l'ancien article D. 138-

\_

<sup>&</sup>lt;sup>98</sup> En cas de surcroit temporaire d'activité par exemple.

<sup>&</sup>lt;sup>99</sup> C. trav. art. L. 2312-2 pour les délégués du personnel ; C. trav. art. L. 2322-2 pour le comité d'entreprise.

<sup>&</sup>lt;sup>100</sup> De la même manière que pour le décompte des effectifs dans le cadre des élections professionnelles, s'appliquent ici les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

25, alors même qu'il est propre au contrat de génération. Aucun lien direct n'est effectué dans le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 « relatif au contrat de génération » ; aucun indice concernant une éventuelle abrogation ou une quelconque substitution ne figure dans ce texte. Néanmoins, puisque que ces deux articles sont littéralement identiques, force est de constater que l'article R. 5121-26 du Code du travail s'applique également au décompte des effectifs pour les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Il est d'autant plus opportun d'adopter ce raisonnement que l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2014-1160 « relatif aux accords pénibilité » insère un article D. 4163-1 du Code du travail : « La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 4163-2 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25 ». Ce texte nouvellement créé effectue donc un renvoi à une disposition qui a été abrogée. Dès lors, considérer que l'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale s'applique toujours à travers l'article R. 5121-26 du Code du travail, qui en reprend la substance, évite les incohérences dans le système de décompte des effectifs s'agissant des accords et plans d'action relatifs à la pénibilité.

Actuellement donc, le renvoi à l'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale effectué au sein de l'article D. 4163-1 du Code du travail est effectif, mais c'est l'article R. 5121-26 qu'il convient d'appliquer. Par ailleurs, dans l'optique de supprimer toute référence au Code de la sécurité sociale dans le Code du travail, l'article 2 du décret n° 2014-1160 précité prévoit de supprimer la référence à l'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article D. 4163-1 du Code du travail sera rédigé comme suit : « La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 4163-2 est fixée à 25 % de l'effectif ». Cette rédaction future pose question puisque la suppression définitive de l'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale aboutit à rendre incertaines les modalités de calcul des effectifs s'agissant de 2018. Pour le moment, on ne sait donc pas si, à cette date, il faudra continuer à apprécier annuellement les effectifs ou si, au contraire, il faudra revenir à la méthode classique de décompte des effectifs applicable au droit des élections professionnelles.

# 2- La proportion des salariés exposés à la pénibilité

96. Fixation des seuils. – La seconde condition pour qu'obligation soit faite aux entreprises ou groupes d'entreprises d'ouvrir une négociation concerne la proportion de salariés exposés à la pénibilité. Pour qu'un poste de travail soit considéré comme pénible, il

Décret pris en application de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite » (JO du 21 janvier 2014).

ne suffit pas que le salarié qui l'occupe soit soumis à l'un des facteurs de pénibilité. Il faut en effet que cette exposition soit effective jusqu'à l'atteinte d'un certain seuil associé à ce facteur. Sous l'empire de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites », une certaine liberté était offerte aux entreprises puisque les seuils de pénibilité étaient fixés par elles, avec ou sans l'aide des instances représentatives du personnel. Il leur revenait donc d'apprécier, en fonction de leur activité et des seuils retenus, si les salariés étaient exposés ou non à la pénibilité en sachant que le Code du travail fixait des valeurs à ne pas dépasser pour certains facteurs uniquement. Depuis la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, les seuils sont fixés par voie réglementaire. Ils sont désormais identiques pour toutes les entreprises, quels que soient leur activité et leur effectif.

97. Au niveau ou au-delà des seuils. – Tous les salariés dont la prestation de travail nécessite l'exposition à un des facteurs réglementaires de pénibilité ne sont pas automatiquement soumis à la pénibilité. Ce n'est qu'en étant exposé au niveau ou au-delà des seuils réglementaires associés à chacun de ces facteurs qu'un salarié sera effectivement considéré comme étant exposé. Pour que l'obligation de négocier se déclenche, il est nécessaire qu'un certain nombre de salariés de l'entreprise soient exposés à la pénibilité. C'est ainsi que la loi fixe cette proportion à cinquante pour cent des salariés de l'entreprise. Concrètement, il faut qu'au moins la moitié des salariés soient exposés à un moins un facteur de pénibilité, et ce au niveau ou au-delà des seuils réglementaires.

Par ailleurs, à la différence de la condition d'effectif, qui s'apprécie au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, la proportion des salariés exposés à la pénibilité se constate au niveau de l'entreprise seulement.

98. Droit prospectif. – Le pourcentage des salariés exposés est appelé à évoluer puisque la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la proportion sera abaissée de vingt-cinq pour cent, ce qui agrandira le périmètre des entreprises pouvant éventuellement être concernées par l'obligation d'ouvrir une négociation. Etant toutefois du droit prospectif, il n'est pas certain que cette proportion revue à la baisse entre en vigueur à la date escomptée. En effet, le dispositif actuel de la pénibilité comprend de nombreuses incohérences, si bien qu'il est difficile de dire s'il sera toujours identique dans les prochaines années.

#### B- L'alternative aux accords

99. Anticipation de l'échec. – L'obligation de couverture impose aux entreprises de prendre des mesures en faveur de la prévention de la pénibilité. Si pour ce faire la voie de l'accord est fortement favorisée, ce n'est pas la seule possibilité. En cas d'échec des négociations, la loi impose à l'employeur qui remplit les conditions d'effectif et de proportion d'établir un plan d'action. A donc été prévue une sorte « d'issue de secours » dans l'hypothèse où les négociations échoueraient. L'existence de cette alternative prouve l'importance que le Législateur accorde à la prévention de la pénibilité. En créant ainsi une voie subsidiaire, l'éventuel échec des négociations est anticipé. De fait, les salariés exposés à la pénibilité ne subissent pas l'absence d'entente entre les parties patronale et salariale. L'intérêt des salariés est donc privilégié.

En soi, l'alternative offerte par le plan d'action permet également de favoriser le dialogue social. Les syndicats ont intérêt à se montrer conciliants au cours de la négociation devant être ouverte puisqu'ils savent qu'en cas d'échec, l'employeur devra établir un plan d'action unilatéral. La prévention de la pénibilité se fera donc avec ou sans les organisations professionnelles de salariés. De plus, la mission de celles-ci étant notamment de représenter les salariés de l'entreprise, il est dans leur intérêt de conclure un accord, qui sera nécessairement plus favorable qu'un plan d'action, lequel ne prendra que des mesures minimales en faveur de la prévention de la pénibilité. Cette idée devrait probablement aider à rendre les négociations plus pacifiques dans les entreprises où le climat social n'est pas nécessairement favorable. Imposer la tenue d'une négociation était donc une solution équilibrée, puisqu'elle permet d'offrir la possibilité de conclure un accord, voie plus légitime que le plan d'action, établi unilatéralement par l'employeur. Par ailleurs, cela permet de tempérer les ardeurs des deux parties, employeur et syndicats, ces derniers ayant tout intérêt, pour la qualité du dialogue social et le climat social de l'entreprise, à se montrer conciliants. En tout état de cause, que ce soit par l'intermédiaire d'un accord ou d'un plan d'action, l'obligation de couverture doit être satisfaite. A défaut, une sanction est envisageable.

100. La sanction de l'obligation de couverture. – Tout est fait pour que les entreprises prennent un certain nombre d'initiatives préventives en faveur des salariés. En témoigne la sanction : en cas de non-respect de l'obligation de couverture, pourra être prononcée à l'encontre de l'entreprise responsable une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale<sup>102</sup>. L'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action peut ainsi entraîner des conséquences financières non négligeables. Néanmoins, la portée de cette

\_

<sup>&</sup>lt;sup>102</sup> C. trav. art. L. 4163-2.

pénalité financière doit être relativisée. Sa mise en œuvre, qui se fait à l'initiative de l'inspecteur du travail, est actuellement assez rare en pratique. En vigueur depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, la pénalité financière n'a jamais été appliquée. De plus, le Code du travail offre un délai aux entreprises dans lesquelles est constatée l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action : l'employeur dispose de six mois, après mise en demeure de l'inspecteur du travail, pour régulariser sa situation<sup>103</sup>. Le contrôle entrepris par l'administration se limite donc à la satisfaction de l'obligation de couverture.

#### §2 – Le contenu de l'accord

**101. Diagnostic préalable et thèmes divers.** – Dans un premier temps, l'accord conclu doit contenir un diagnostic des situations de pénibilité : il doit indiquer les mesures de prévention que compte prendre l'entreprise, en plus de préciser les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Dans un second temps, l'accord doit comporter des thèmes, divisés en deux grandes séries <sup>104</sup>.

#### A- Première série de thèmes

102. Choix. – Les thèmes de cette première série ne doivent pas tous figurer dans l'accord conclu en faveur de la prévention de la pénibilité. A l'heure actuelle, l'accord devra comporter au moins un de ceux-ci, le choix devant se faire entre la réduction des polyexpositions aux facteurs réglementaires de pénibilité et l'adaptation et l'aménagement du temps de travail. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, s'ajoutera dans cette première série le thème de la réduction des expositions aux facteurs réglementaires de pénibilité. A compter de cette date, l'employeur devra choisir au moins deux thèmes parmi les trois qui seront proposés. S'agissant d'un minimum, il est théoriquement concevable que les trois figurent dans l'accord. L'intérêt de réussir la négociation prend ici tout son sens car il est probable qu'un plan d'action établi unilatéralement par l'employeur ne comporte que les minima requis.

103. Réduction des expositions et poly-expositions. – Empêcher la collectivité des salariés d'être exposée à un ou plusieurs facteurs réglementaires de pénibilité est la meilleure mesure pour prévenir le risque d'apparition de « traces durables, identifiables et irréversibles » sur leur santé. Néanmoins, certaines formes de pénibilité liées à l'organisation du travail sont assez irréductibles, sauf à remettre en cause cette organisation. Sont ici concernés le travail de nuit ainsi que le travail en équipes successives alternantes. Pour

\_

<sup>&</sup>lt;sup>103</sup> C. trav., art. L. 4163-5.

<sup>&</sup>lt;sup>104</sup> C. trav., art. D. 4163-3.

d'autres facteurs, l'accord ou, à défaut, le plan d'action devra contenir des actions collectives de prévention visant à réduire les effets des facteurs réglementaires de pénibilité. Il pourra par exemple s'agir d'équiper certains postes d'un dispositif de captage des poussières ou encore de substituer l'utilisation d'un produit chimique dangereux à un autre produit moins nocif. Il pourra également s'agir d'atténuer le niveau sonore de certaines machines. Toutes ces mesures pourront permettre de réduire l'exposition des salariés à la pénibilité de manière totale ou partielle pour les salariés poly-exposés. Elles s'inscrivent dans une logique collective qui, conformément au huitième principe général de prévention 105, doit toujours être privilégiée par rapport à la logique individuelle. Pour vérifier que l'objectif de réduction aux expositions et/ou poly-expositions est atteint, l'employeur pourra se fonder sur plusieurs indicateurs, comme le nombre ou le pourcentage de travailleurs soustraits à plusieurs facteurs de pénibilité ou le nombre de postes pénibles supprimés par exemple.

La réforme du 20 janvier 2014 a donc ajouté un thème à cette première série. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 ne prévoyait en effet que la réduction des poly-expositions aux facteurs réglementaires de pénibilité. Désormais, la réduction des expositions simples peut aussi être prise en compte. La question de la pertinence de cet ajout se pose dans la mesure où les employeurs étaient déjà contraints de tout mettre en œuvre pour prévenir les effets de la pénibilité sur les salariés exposés.

104. Adaptation et aménagement du poste de travail. – Ce thème est à distinguer de l'obligation générale d'adaptation au poste de travail dont l'employeur est débiteur 106. En fonction des résultats de son évaluation des risques professionnels, l'entreprise peut identifier les postes concernés par les facteurs de pénibilité; elle peut également se fonder sur le nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude. Pour combattre ce phénomène, l'employeur peut opter dans l'accord ou, à défaut, dans le plan d'action, pour des actions correctives visant à favoriser le maintien en activité de ses salariés. Ces mêmes actions peuvent aussi prévoir une réduction de la charge de travail. Sur le terrain, ces mesures peuvent se traduire de différentes manières. Il pourra par exemple s'agir d'un aménagement ou d'une adaptation du poste de travail en vue de faciliter le reclassement du salarié qui l'occupe ; un allègement de la charge de travail du salarié est également envisageable.

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup> C. trav., art. L. 4121-2, 8°. <sup>106</sup> C. trav., art. L. 6321-1.

#### B- Seconde série de thèmes

Choix. - Une fois encore, les thèmes de cette série ne devront pas 105. obligatoirement tous figurer dans l'accord conclu; celui-ci devra en contenir au moins deux parmi les quatre suivants : amélioration des conditions de travail, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière, maintien en activité des salariés exposés. S'agissant d'un minimum, il est concevable que tous figurent dans l'accord. Cela dépendra des négociations.

106. Amélioration des conditions de travail. – La prévention de la pénibilité au travail peut également passer par une modification des conditions de travail. Il peut d'abord s'agir d'aménager les horaires de travail. Cela vaut surtout pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes, facteurs nécessitant au moins une heure de travail entre minuit et quatre heures du matin, pendant un certain nombre de nuits, pour qu'il soit considéré comme pénible. Faire commencer les salariés concernés à une heure un peu plus tardive revient ainsi à faire de la prévention. Une meilleure répartition de la charge de travail peut aussi conduire à une amélioration des conditions de travail. Cela peut par exemple se faire par un retour temporaire d'un horaire de nuit à un horaire de jour, voire par une sortie définitive du travail de nuit. L'amélioration des conditions de travail peut ensuite être envisagée sous l'angle des travailleurs pris individuellement. Le fait que plusieurs salariés soient concernés par ces mesures individuelles permet de leur donner un caractère collectif. Dans ces conditions, la prévention peut passer par les équipements de protection individuels (EPI) dont certains permettent de faire sortir les salariés de la pénibilité 107 ou une réduction de leur exposition. Les entreprises ont donc intérêt à mettre en place une politique sérieuse visant à imposer le port des EPI, l'exposition au niveau ou au-delà des seuils réglementaires de pénibilité étant considérée après déduction opérée par ceux-ci<sup>108</sup>.

107. Développement des compétences et des qualifications. – Afin de permettre aux travailleurs concernés de travailler tout en préservant de la meilleure des façons leur santé par rapport à la pénibilité, l'employeur peut prendre diverses mesures, par l'intermédiaire de ce thème, visant à les former. Cela concerne principalement les personnes dont le diagnostic d'entreprise met en évidence un départ précoce en raison de la pénibilité du ou des postes. Peuvent d'abord être mis en place des entretiens spécifiques afin de faire le point sur les

<sup>107</sup> Il n'existe pas d'EPI pour tous les facteurs réglementaires de pénibilité. Par exemple, aucun équipement ne permet de protéger les salariés contre le travail de nuit. En revanche, il sera possible de protéger les salariés exposés au bruit en imposant l'utilisation de bouchons d'oreilles. <sup>108</sup> C. trav. art. L. 4161-1.

qualifications actuelles des salariés et de réfléchir à la manière de les développer. Par la suite, sont développées des actions de formation qui peuvent prendre des formes diverses : validation des acquis de l'expérience, congé individuel de formation, formations à la reconversion.

108. Aménagement des fins de carrière. – Peuvent ici être prévues dans l'accord des actions d'allègement ou de compensation des mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière. Il s'agit notamment de mettre en place des entretiens réguliers avec le directeur des ressources humaines ou le médecin du travail afin de suivre les effets que peut avoir le travail pénible sur la santé du salarié. Les aménagements de fin de carrière peuvent également viser l'octroi de congés supplémentaires. L'objectif serait de moins solliciter le salarié ayant été exposé à la pénibilité depuis un certain nombre d'année. L'affectation à des missions de tutorat peut aussi être placée dans ce thème.

109. Maintien en activité des salariés exposés. – Afin de ne pas rompre le lien avec l'entreprise et le travail, l'employeur pourra choisir de faire figurer dans l'accord conclu en faveur de la prévention de la pénibilité des mesures visant à faire en sorte que les salariés soient maintenus en activité sur des postes adaptés et les exposant moins à la pénibilité. Il pourra s'agir de mesures visant à anticiper et à aider le retour à l'emploi des personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée. L'efficacité des actions ainsi entreprises pourra se constater par l'étude du nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, le contrôle du taux d'absentéisme, la réduction du « turn-over » et la diminution du nombre de déclarations d'inaptitude.

#### - CHAPITRE II -

# LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**110. Spécialisation et généralité.** – La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a instauré dans l'entreprise une instance spécifiquement dédiée à la santé et à la sécurité au travail (Section I). C'est avec celle-ci que s'organise le dialogue social relatif à ces questions, même si les instances non-dédiées ont également des compétences en la matière (Section II).

# SECTION I – LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC L'INSTANCE SPÉCIFIQUEMENT DÉDIÉE A LA SANTÉ ET A LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

111. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). – Le dialogue social obligatoire autour de la santé et de la sécurité se fait principalement avec le CHSCT, ce qui se traduit par l'information et la consultation de cette instance (Sous-section I). Différents moyens sont mis à sa disposition pour y répondre (Sous-section II).

#### SOUS-SECTION I – L'information et la consultation du CHSCT

**112. Intangibilité.** – Tant le champ de l'information (§1) que celui de la consultation (§2) sont d'ordre public ; toute dérogation par voie conventionnelle doit donc être écartée, à moins qu'elle ne soit faite dans un sens plus favorable.

# §1 – L'information du CHSCT

**113.** Caractéristiques et contenu. – L'information devant être délivrée au CHSCT comporte plusieurs caractéristiques (A) et revêt un certain contenu (B).

# A- Les caractéristiques de l'information

**114. Définition.** – L'information est « la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet

traité et de l'examiner<sup>109</sup> ». Différentes expressions couvrent cette notion dans le Code du travail. Il est ainsi possible de lire que certains éléments doivent être mis à la disposition<sup>110</sup> ou communiqués<sup>111</sup> au CHSCT; il est parfois simplement fait référence à l'information de ce dernier. La mise à disposition suppose qu'aucune obligation de transmission spontanée n'est mise à la charge du débiteur de l'obligation d'information, à l'inverse de la communication. L'obligation de transmettre l'information au CHSCT serait donc obligatoire dans un cas, mais pas dans l'autre. Certains auteurs<sup>112</sup> considèrent que cette interrogation est directement tranchée par le Code du travail, lequel dispose en son article L. 4612-12 que le CHSCT est « consulté sur les documents se rattachant à sa mission ». Une telle formulation supposerait que l'employeur se doit de transmettre les informations dont le CHSCT a besoin, sans attendre que celui-ci lui en fasse la demande. Malgré l'objet de cet article, qui ne concerne que la consultation du comité et non son information, cette analyse semble confirmée par la Cour de cassation, les juges ayant déjà condamné l'employeur pour délit d'entrave suite à l'absence de communication spontanée de certains documents entrant dans le champ de la mission du CHSCT<sup>113</sup>.

115. Débiteurs de l'obligation d'information. — Le premier responsable de l'exécution de cette obligation est l'employeur; c'est à lui qu'il revient de transmettre l'ensemble des éléments auquel le CHSCT peut prétendre pour la bonne exécution de ses missions. L'employeur n'est toutefois pas le seul débiteur de l'obligation d'information : d'autres acteurs le sont également.

Il y a dans un premier temps le médecin du travail. D'une part, la loi lui impose, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, de rédiger un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise<sup>114</sup>, lequel doit être transmis au comité. Lorsque l'effectif est inférieur à ce seuil, la transmission ne doit se faire que sur demande du comité intéressé. D'autre part, si le médecin du travail établit un rapport sur les mesures à prendre pour éviter la répétition d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans l'entreprise, il devra le transmettre au CHSCT<sup>115</sup>. L'élaboration d'un tel document est toutefois facultative.

<sup>&</sup>lt;sup>109</sup> Dir. Parl. et Cons. CE, 11 mars 2002, n° 2002/14, art. 2, f), établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup> C'est par exemple le cas du manuel de sécurité hyperbare (C. trav., art. R. 4461-9).

Doivent être annuellement communiqués au CHSCT les indicateurs retenus pour les objectifs chiffrés en matière de pénibilité (CSS, art. D. 138-28).

<sup>&</sup>lt;sup>112</sup> J.-B. COTTIN, Le CHSCT, 2ème édition, 2012, p. 213.

<sup>&</sup>lt;sup>113</sup> Cass. crim., 9 décembre 2008, n° 08-80-788.

<sup>&</sup>lt;sup>114</sup> C. trav., art. D. 4624-45.

<sup>&</sup>lt;sup>115</sup> C. trav., art. R. 4626-19.

Viennent dans un second temps les CARSAT. Devront être portés à la connaissance du CHSCT, s'il en fait la demande, les résultats des études des problèmes de prévention que les CARSAT sont chargées de réaliser<sup>116</sup>.

116. Entrave. – La question de l'information du CHSCT ne peut être envisagée sans évoquer les conséquences d'une absence de transmission. Véritable « bouclier législatif »<sup>117</sup>, le délit d'entrave est une infraction pénale qui protège l'ensemble des représentants du personnel. Le défaut de communication d'une information peut constituer un tel délit<sup>118</sup> et ce peu important son auteur, la Cour de cassation n'accordant aucune importance à son identité<sup>119</sup>. On pense en premier lieu à l'employeur, premier débiteur de l'obligation d'information, en sachant qu'il peut tout aussi bien s'agir du chef d'entreprise que du salarié titulaire d'une délégation de pouvoir<sup>120</sup>. Le délit d'entrave peut aussi être commis par le médecin du travail ou un agent de la CARSAT, voire un ou des membres du CHSCT.

Encore faut-il que les éléments constitutifs de l'infraction pénale soient réunis. S'agissant d'abord de l'élément légal, il résulte de l'article L. 4742-1 que « Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ».

Pour ce qui est de l'élément matériel, il résulte de l'absence de communication d'une information que le débiteur de l'obligation était chargé de transmettre au CHSCT. Etant donné l'étendue des informations à transmettre<sup>121</sup>, être exhaustif nécessite une grande vigilance.

L'élément moral du délit d'entrave soulève des difficultés. Puisqu'il n'y a pas de délit sans intention de le commettre<sup>122</sup>, doit en principe être caractérisée la volonté de porter atteinte au droit à l'information du CHSCT. Alors même que le droit pénal est d'interprétation stricte, la Cour de cassation décide que l'intention résulte du seul caractère volontaire de l'action<sup>123</sup> ou de l'abstention<sup>124</sup>. Autant dire qu'en matière de délit d'entrave, l'infraction a

<sup>&</sup>lt;sup>116</sup> CSS, art. L. 422-2.

B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, 9<sup>ème</sup> édition, 2014, p. 640.

<sup>&</sup>lt;sup>118</sup> Cass. crim., 15 mai 2007, n° 06-84.318 : *RJS* 8-9/07, n° 969.

<sup>&</sup>lt;sup>119</sup> Cass. crim., 9 décembre 1986, n° 86-90.552 : *Juri-social*, 1987, F 12.

<sup>&</sup>lt;sup>120</sup> Cass. crim., 16 septembre 2003, n° 02-86.661 : *RJS* 1/04, n° 72.

<sup>121</sup> Cf. infra.

<sup>&</sup>lt;sup>122</sup> C. pén., art 121-3, al 1.

<sup>&</sup>lt;sup>123</sup> Cass. crim., 31 janvier 2006, n° 05-83.089 : *JCP S* 2006, 1335, note J.-Y. KERBOUC'H.

<sup>&</sup>lt;sup>124</sup> Cass. crim., 6 février 2007, n° 06-82.744 : *RJS* 5/07, n° 634.

perdu l'un de ses éléments constitutifs, ce qui est contestable même si au final le délit d'entrave est rarement reconnu.

Une fois ces éléments constatés, le délit d'entrave sera caractérisé et ce sans qu'il soit tenu compte de la gravité de l'infraction. Aucune importance n'est accordée à la valeur du document qui n'a pas été transmis au CHSCT. Alors même que l'élément non-communiqué n'a aucune incidence particulière, l'épée de Damoclès que constitue le délit d'entrave pèse sur l'employeur. Or, compte tenu de l'étendue des informations que le CHSCT doit recevoir, il existe un réel déséquilibre entre ce qui s'impose à l'employeur et les conséquences du non-respect de ces exigences. La dépénalisation du droit du travail pourrait remédier à cette disproportion en faisant disparaître le délit d'entrave.

#### B- Le contenu de l'information

117. Information générale. – Cette information porte bien son nom. Son caractère général signifie qu'il n'y a pas de liste de documents à transmettre au CHSCT. Il reçoit de l'employeur « les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions » 125. Son étendue est donc considérable : c'est tout le champ de compétence du CHSCT qui est concerné. La circulaire du 25 mars 1993 126 le confirme en précisant que les informations à transmettre ne sont pas uniquement limitées aux documents qui doivent être communiqués en vertu d'une obligation réglementaire expresse.

En ce qu'elle couvre un large champ, l'obligation d'information est un pilier du dialogue social entre l'employeur et le CHSCT car elle permet de le tenir informé de plusieurs évènements en rapport avec sa compétence. C'est en prenant connaissance de certains éléments que le comité pourra éventuellement décider d'une action, comme par exemple une inspection ou une enquête. Le législateur a néanmoins ajouté un certain nombre d'informations particulières.

118. Informations particulières. – Le CHSCT est destinataire d'informations particulières. Celles-ci sont nombreuses, si bien que la question de l'utilité de l'obligation générale se pose. La raison de leur existence est probablement liée à un souci de clarté. A défaut de précision, planerait un doute sur l'opportunité de la transmission de tel ou tel document. Si cela ne favorise pas la lutte contre l'inflation législative, phénomène caractéristique du droit de la santé et de la sécurité au travail 127, préciser quelles sont les

63

<sup>&</sup>lt;sup>125</sup> C. trav., art. L. 4614-9.

 $<sup>^{126}</sup>$  Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991, et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993.  $^{127}$  Cf. supra 40 et s.

informations à transmettre comporte certaines vertus. D'une part, cela permet de neutraliser les incertitudes. Si le Code du travail l'indique, l'information doit être communiquée, sans qu'il soit nécessaire de se demander si nous sommes dans le champ de l'obligation générale. D'autre part, cela permet de hiérarchiser les informations particulières puisqu'en les distinguant, il devient possible de fixer des modalités propres à chacune d'entre elles. Peuvent, par exemple, être précisés les délais dans lesquels certains types d'information doivent être transmis au CHSCT.

Les informations particulières sont diverses. Par exemple, dans le cadre de l'amiante, l'employeur doit communiquer au CHSCT les conditions et les résultats des contrôles qui doivent être effectués<sup>128</sup>. Il en est de même pour les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage qui doivent être communiqués une fois par trimestre<sup>129</sup>. En matière de bruit, les résultats des mesurages sont tenus à la disposition des membres du CHSCT<sup>130</sup>, tout comme la documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés par les travailleurs<sup>131</sup>.

119. Discrétion et secret professionnel. – Tout représentant du personnel est débiteur d'une obligation de confidentialité dont l'intensité varie en fonction du type d'information. La discrétion est le fait de taire des informations confidentielles ; le secret professionnel s'assimile à l'obligation, pour les personnes qui ont eu connaissance de faits confidentiels dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions, de ne pas les divulguer hors les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret 132. Une hiérarchie se dégage entre ces deux termes : le secret professionnel est une obligation d'importance supérieure à la discrétion. Toutes deux concernent les informations qui sont transmises au CHSCT, mais chacune a un périmètre différent.

120. S'agissant d'abord de la discrétion, le deuxième alinéa de l'article L. 4614-9 du Code du travail précise que : « Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ». Pour être frappée du sceau de la discrétion, une information doit donc satisfaire deux conditions cumulatives : 1) elle doit présenter un caractère objectivement confidentiel ; en l'absence de liste précisant de quelles informations il s'agit, chacune devra être appréciée in concreto par les juges ; 2) l'employeur doit préciser expressément quelles

<sup>&</sup>lt;sup>128</sup> C. trav., art. R. 4412-102.

<sup>129</sup> C. trav., art. R. 4412-136.

<sup>&</sup>lt;sup>130</sup> C. trav., art. R. 4433-4.

<sup>&</sup>lt;sup>131</sup> C. trav., art. R. 4323-5.

G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10ème édition, 2013.

informations transmises sont confidentielles et pendant quelle durée. Ces deux conditions étant cumulatives, il ne suffit pas qu'une information soit considérée comme confidentielle par l'employeur pour que sa divulgation par le CHSCT soit interdite. S'il ne précise pas qu'elle l'est effectivement<sup>133</sup>, rien ne devrait empêcher sa diffusion. De même, l'employeur ne peut présenter une information comme confidentielle si celle-ci ne l'est pas objectivement, sous peine de commettre le délit d'entrave en raison de l'exercice abusif de ses prérogatives. Il lui appartient donc d'être particulièrement vigilant sur les informations qu'il transmet au CHSCT. Le caractère cumulatif des conditions laisse entendre que la diffusion, par les membres du CHSCT, d'informations confidentielles mais non-qualifiées comme telles par l'employeur n'est pas de nature à entraîner la violation de l'obligation de discrétion. Aucune sanction ne pourrait donc être prononcée à leur encontre. Cette situation suscite un certain malaise, les conséquences de l'oubli de l'employeur pouvant être dévastatrices en fonction de l'information transmise. Une première solution serait d'aller sur le terrain de la mauvaise foi des membres du CHSCT. La bonne foi étant présumée, il appartiendrait à l'employeur de prouver que ces derniers avaient connaissance du caractère confidentiel des informations ce qui peut se révéler fort difficile.

La deuxième solution tient à l'exercice de l'action en responsabilité contre les membres du CHSCT responsables de la divulgation. L'idée serait de passer par l'article 1382 du Code civil, sous réserve de rapporter la preuve d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité<sup>134</sup>. Sans doute est-ce la seule possibilité, même si cela risque de perturber le climat social. N'oublions néanmoins pas qu'en l'absence de budget du CHSCT, c'est à l'employeur qu'incomberont les frais de justice...

Dernière solution, peut être envisagée la sanction disciplinaire à l'encontre du responsable de la divulgation.

En tout état de cause, le contentieux du non-respect de l'obligation de discrétion est pour le moment assez faible.

121. S'agissant, ensuite, du secret professionnel, il impose à ceux qui en sont débiteurs une véritable interdiction de diffusion. Sont frappées de cette obligation les informations relatives aux procédés de fabrication. Ceux-ci constituant un élément essentiel de l'activité de l'entreprise, leur diffusion doit être évitée par tout moyen. C'est pourquoi le secret professionnel est une obligation plus forte que l'obligation de discrétion. Les sanctions associées à sa violation doivent être préventives en raison du caractère hautement confidentiel

1.

<sup>133</sup> Cela peut par exemple se faire en inscrivant la mention « confidentiel » sur le document concerné.

<sup>134</sup> Il pourrait en être ainsi en cas d'atteinte à certains intérêts de l'entreprise.

des informations qu'il protège. En cas de violation, peuvent ainsi être prononcées des sanctions civiles, qui se matérialisent en des dommages-intérêts, ainsi que des sanctions pénales, l'auteur de la divulgation risquant jusqu'à un an d'emprisonnement et quinze mille euros d'amende<sup>135</sup>. S'y exposerait par exemple le représentant du personnel au CHSCT diffusant des informations relatives à un projet d'introduction d'un nouveau système de traitements de surfaces de pièces.

**122.** L'existence de ces deux obligations est fondamentale, leur effectivité permettant d'éviter que l'employeur ne soit tenté de restreindre l'étendue des informations transmises au CHSCT<sup>136</sup>, nécessaires pour qu'il donne ensuite, sur les projets dont il est saisi, un avis éclairé.

#### §2 – La consultation du CHSCT

**123. Définition et plan.** – Consulter, c'est solliciter d'un organisme ou d'une personne, sur une question de sa compétence ou de sa qualification, un avis <sup>137</sup>. D'un point de vue européen, il s'agit de « *l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur* » <sup>138</sup>. En ce qui concerne le CHSCT, la consultation prend quasi-systématiquement la forme d'un avis consultatif, requis en certains domaines (A) au cours de certaines procédures (B).

#### A- Le domaine de la consultation

**124. Montée en puissance.** – La prise d'importance du CHSCT ces dernières années fait que le domaine de sa consultation s'est considérablement étendu. Celui-ci couvre notamment tout projet entraînant des aménagements importants (1) ; le CHSCT doit aussi être consulté sur certains documents relatifs à la discipline dans l'entreprise (2).

# 1- L'aménagement important

125. Appréciation de la notion d'aménagement important. – L'article L. 4612-8 du Code du travail, texte fondamental en matière de consultation obligatoire du CHSCT, dispose que : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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

<sup>136</sup> TGI Chambéry, 13 novembre 1990, Dr. ouvrier 1991, p. 18, note P. DARVES-BORNOZ.

<sup>&</sup>lt;sup>135</sup> C. pén., art. 226-13.

<sup>&</sup>lt;sup>137</sup> G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10ème édition, 2013.

<sup>&</sup>lt;sup>138</sup> Dir. Parl et Cons. CE, 11 mars 2002, n° 2002/14, art. 1-3.

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. » La présence de seulement deux illustrations et l'emploi de l'adverbe « notamment », lequel signifie que les exemples ainsi cités ne sont pas limitatifs, indiquent l'ampleur de la notion d'aménagement important. Le problème est que « ce qui est important pour l'un ne l'est pas nécessairement pour tous » 139. Existe donc un contentieux assez volumineux autour de cette notion. C'est aux juges du fond qu'il revient d'apprécier souverainement si un projet est important ou non, la Cour de cassation ayant choisi de ne pas en déterminer les contours 140. La qualification se fait donc *in concreto*, ce qui accentue le flou autour de ce qui peut être désigné comme aménagement important.

126. Contenu de la notion d'aménagement important. – La seule certitude est qu'un aménagement important doit avoir une influence sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. L'importance, terme employé à deux reprises dans l'article L. 4612-8, laisse supposer que seules des conséquences notables, significatives, sur les conditions de travail devraient entraîner une consultation du CHSCT. Précisons que le nombre de salariés concernés par le projet n'est pas un élément suffisant pour qu'un projet soit qualifié d'important<sup>141</sup>. Il ne s'agit que d'un indice. C'est le degré d'influence sur les conditions de travail qui détermine le caractère important du projet. La jurisprudence a précisé le périmètre de cette notion. D'abord, une augmentation significative de la charge de travail peut constituer un changement important. Le projet de diminution des effectifs, qui a pour conséquence l'augmentation de la charge de travail des salariés restants, nécessite ainsi l'avis du CHSCT. Un tel projet a été jugé comme suffisamment important.

Peut aussi caractériser un aménagement important une modification substantielle de l'environnement de travail. Il en sera ainsi en cas de changement des méthodes ou du lieu de travail, même si des questions surgissent dans certaines situations. La tendance actuelle est de considérer qu'il vaut mieux trop consulter le CHSCT que pas assez. Une telle vision de la compétence de cette institution est due à sa montée en puissance depuis quelques années et aux conséquences que peut entraîner l'absence de consultation. Néanmoins, il est parfois nécessaire de revenir à la lettre du texte afin de distinguer les situations dans lesquelles une consultation doit effectivement avoir lieu, des situations où celle-ci n'est pas nécessaire. Ainsi, il paraît difficile d'imposer la consultation du CHSCT lorsque le déménagement d'une

<sup>&</sup>lt;sup>139</sup> Pierre-Henri d'ORNANO, La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail, Semaine juridique social n° 23, 8 juin 2010, 1226.

<sup>&</sup>lt;sup>140</sup> Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826 : JurisData n° 2003-019648 ; Bull. civ. 2003, V, n° 211.

<sup>&</sup>lt;sup>141</sup> Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-15.086 : JurisData n° 2010-051519 ; JCP S 2010, 1142, note J.-B. COTTIN.

entreprise n'entraîne aucun changement des conditions de travail. Tel serait le cas lorsque les nouveaux locaux se situent dans le même immeuble et que l'aménagement des bureaux et ateliers est identique, de même que les métiers et les méthodes de travail. Puisque seul « l'étage » a changé, la consultation du CHSCT ne devrait pas être imposée. Certains juges estiment pourtant, au risque de rendre une décision *contra legem*, que l'avis du CHSCT doit être sollicité. Une telle interprétation est, à notre sens, contestable puisqu'à défaut de modification des conditions de travail, rien n'oblige l'employeur à consulter. Une simple information devrait suffire.

Une telle analyse revient finalement à considérer que l'article L. 4612-8 du Code du travail fixe deux conditions cumulatives pour que la consultation du CHSCT s'impose : 1) un projet d'aménagement suffisamment important doit être envisagé ; 2) ce projet d'aménagement doit entraîner la modification des conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dès lors, aucune consultation ne serait nécessaire si l'une de ces conditions venait à manquer. Si l'on reprend l'exemple du déménagement n'impliquant aucun changement dans les conditions de travail, le caractère important de ce projet n'est pas remis en question. En revanche, la seconde condition fait défaut. Aucune consultation ne devrait donc être imposée.

# 2- La discipline

127. Règlement intérieur. – Etabli unilatéralement par l'employeur, le règlement intérieur voit son contenu strictement fixé par le Code du travail. Il doit notamment établir les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement<sup>142</sup>, pour lesquelles un dialogue doit s'instaurer avec le CHSCT. En effet, celui-ci est chargé de donner son avis sur les points relevant de sa compétence<sup>143</sup>. S'agissant toutefois d'un avis consultatif, l'employeur n'est pas forcé de le prendre en compte, même si cela peut s'avérer « pénalisant » lors du contrôle de l'inspecteur du travail. L'avis du CHSCT lui est en effet transmis, ce qui peut l'amener à s'interroger sur les raisons de l'absence de prise en compte par l'employeur d'un avis négatif. L'inspecteur peut ainsi avoir être tenté d'utiliser sa faculté de modification ou de suppression des dispositions qu'il estime contrevenir à la loi<sup>144</sup>. Une telle décision sera motivée et transmise, notamment, à l'employeur et au CHSCT<sup>145</sup>. A défaut de consultation de ce dernier, le délit d'entrave est commis. De plus, le règlement intérieur est entaché de nullité, ce qui le rend inapplicable et inopposable

-

<sup>&</sup>lt;sup>142</sup> C. trav., art. L. 1321-1, 1°.

<sup>&</sup>lt;sup>143</sup> C. trav., art. L. 4612-12.

<sup>&</sup>lt;sup>144</sup> C. trav., art. L. 1322-1.

<sup>&</sup>lt;sup>145</sup> C. trav., art. L. 1322-2.

aux salariés 146. Sauf urgence, toute adjonction au règlement intérieur entrant dans le champ de compétence du CHSCT est soumise au même régime que le règlement intérieur lui-même : l'avis du CHSCT est requis et doit être transmis, avec l'adjonction projetée, à l'inspecteur du travail. La modification des clauses du règlement intérieur sans l'avis préalable du comité rend cette modification inopposable aux salariés <sup>147</sup>.

128. Chartes éthiques, codes de conduite, alertes professionnelles. – Chartes et codes de conduite, termes synonymes, n'ont d'importance qu'en termes de communication<sup>148</sup>. Ils se définissent comme des outils « permettant, à l'inverse du règlement intérieur dont le champ est légalement limité, de réunir en un document, selon un contenu et un degré de précision variables, les engagements et obligations respectifs de l'employeur et des salariés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ils sont parfois accompagnés de la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle. L'ensemble des dispositifs éthiques participent d'une démarche de prévention des risques devant permettre une amélioration des performances de l'entreprise »<sup>149</sup>. Quant à l'alerte professionnelle, l'Administration et la CNIL précisent qu'elle est mise en place pour inciter les salariés ou toute autre personne exerçant une activité dans l'entreprise à signaler au chef d'entreprise « des problèmes pouvant sérieusement affecter son activité ou engager gravement sa responsabilité »<sup>150</sup>. La question de la consultation du CHSCT à propos de la mise en place de ces différents dispositifs se pose.

S'agissant tout d'abord des chartes d'éthique et des codes de conduite, la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer, contrairement aux juridictions du fond. Le tribunal de grande instance de Nanterre a ainsi estimé que la consultation du CHSCT devait être mise en œuvre en raison de l'impact potentiel sur la santé mentale des salariés 151; mais l'inverse a été affirmé par la même juridiction deux ans plus tard<sup>152</sup>. Le faible nombre de jugements en la matière prouve qu'en tout état de cause, la question soulève peu de contentieux. Certains auteurs ont clairement affiché leur scepticisme devant la nécessité de consulter le CHSCT sur ces documents<sup>153</sup>. L'impact sur la santé mentale des salariés semble en effet inexistant, la principale fonction de ces chartes et autres codes étant d'indiquer aux

<sup>&</sup>lt;sup>146</sup> Cass. soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377.

<sup>&</sup>lt;sup>147</sup> Cass. soc., 11 février 2015, n° 13-16.457.

<sup>&</sup>lt;sup>148</sup> Selon Paul-Henri ANTONMATTEI et Philippe VIVIEN, Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français: Etat des lieux et perspectives, Semaines juridique social n° 11, 13 mars 2007, act. 125.

<sup>149</sup> Circulaire DGT n° 2008/22 du 19 novembre 2008. 150 Circulaire DGT n° 2008/22 précitée.

<sup>&</sup>lt;sup>151</sup> TGI Nanterre, référé, 6 octobre 2004, Société Novartis.

<sup>&</sup>lt;sup>152</sup> TGI Nanterre, référé, 20 décembre 2006, CE d'Exxon Mobil.

<sup>&</sup>lt;sup>153</sup> Paul-Henri ANTONMATTEI et Philippe VIVIEN, article précité.

salariés quelles sont les règles qu'il convient de suivre, conformément au fonctionnement de l'entreprise. Evoquer ainsi la santé mentale semble quelque peu excessif; le tribunal de grande instance de Nanterre, à l'origine des deux jugements précités, a d'ailleurs assoupli sa position. En tout état de cause, la Cour de cassation n'ayant pas été saisie de la question, aucune réponse précise ne peut être apportée. A notre sens, la consultation du CHSCT n'est pas nécessaire, de tels documents n'entrant pas dans le champ de ses compétences. Il convient néanmoins d'être vigilant quant au contenu exact des textes.

Pour ce qui est, ensuite, des dispositifs d'alerte professionnelle, leur objectif est de contrôler l'activité des salariés, ce qui peut avoir une influence sur les conditions de travail. A ce titre, la consultation du CHSCT pourrait être imposée en vertu de l'article L. 4612-8 du Code du travail. Encore faudrait-il, dans la ligne des développements précédents, que la mise en place d'un dispositif d'alerte professionnelle s'inscrive dans le cadre d'un aménagement important.

#### B- Les modalités de la consultation

**129. Utilité et effectivité.** – La consultation du CHSCT doit avoir un intérêt : un effet utile est requis (1). Elle doit aussi être effective, ce qui suppose la sanction du non-respect de l'obligation (2).

#### 1- L'effet utile de la consultation

- 130. Salariés. Notion d'origine communautaire, l'effet utile a pour objectif d'assurer l'efficacité de certaines dispositions. Il permet ainsi de ne pas rendre ineffectives des dispositions qui peuvent avoir une réelle influence sur la procédure dans laquelle elles ont vocation à s'appliquer. Rattachée à la consultation du CHSCT, l'effet utile se constate dans l'objet de celle-ci : la consultation a pour but d'inciter l'employeur à prendre en compte les remontées du terrain afin de permettre un échange de points de vue. Pour avoir un tel effet, la consultation doit par ailleurs s'assimiler à un véritable dialogue entre l'employeur et le CHSCT. Doit s'instaurer une discussion au cours de laquelle l'employeur doit proposer des réponses motivées à chacune des observations du CHSCT.
- 131. Employeur. L'effet utile de la consultation du CHSCT impose qu'elle soit effectuée avant que l'employeur ne prenne la décision. La circulaire du 25 mars 1993 précise à cet effet qu'elle doit intervenir « en temps opportun, et non après un commencement de décision ». Ce principe est valable pour chacune des décisions que peut être amené à prendre l'employeur dès lors que l'on se trouve dans le champ de compétence du CHSCT. Au nom de

l'effet utile, un certain nombre de consultations peut donc être imposé si l'on se trouve en présence d'un projet devant s'exécuter en plusieurs étapes successives. A l'inverse, il se peut, dans certaines situations exceptionnelles, que le CHSCT ne soit informé ou consulté qu'une fois la décision prise. Cela vaut surtout pour les situations d'urgence, pour lesquelles les dispositions relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate<sup>154</sup>. Les décisions prises par l'employeur dans ce cadre devront être transmises simultanément aux secrétaires du CE et du CHSCT ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

**132. Comité d'entreprise.** – L'effet utile de la consultation du CHSCT peut également se constater à l'égard du CE. Il en est ainsi lorsqu'un même projet chevauche les champs de compétence de chacune de ces IRP. La compétence spéciale du CHSCT impose que son avis soit sollicité préalablement à celui du CE, ce qui permet à ce dernier d'être éclairé avant que son propre avis ne soit donné à l'employeur. Encore faut-il, pour que l'effet utile de l'avis du CHSCT soit respecté, que le CE dispose d'un délai suffisant pour en prendre connaissance. Ce n'est qu'à cette condition que l'avis qu'il rendra sera considéré comme suffisamment éclairé <sup>155</sup>. Cette mécanique ne vaut que dans un sens, les juges du fond ayant précisé que le CHSCT ne peut solliciter un avis du CE avant de se prononcer <sup>156</sup>.

#### 2- La sanction de l'absence de consultation

133. Lourdes conséquences. – Le défaut de consultation du CHSCT peut d'abord entraîner la condamnation de l'employeur pour délit d'entrave<sup>157</sup>. En outre, l'absence de consultation caractérisant un trouble manifestement illicite<sup>158</sup>, le juge des référés peut décider la suspension du projet pour lequel le CHSCT n'a pas été consulté. L'employeur peut être condamné à procéder à cette consultation sous astreinte. L'annulation des mesures prises par l'employeur est également envisageable<sup>159</sup>. Le CHSCT peut, en tout état de cause, prétendre à des dommages-intérêts.

134. Promotion du dialogue social. – En sanctionnant lourdement le défaut de consultation, l'employeur est dissuadé de passer outre une procédure qui allonge souvent les délais de réalisation des projets. Le champ de la consultation du CHSCT ayant été considérablement étendu ces dernières années, il devient difficile, voire impossible pour

<sup>158</sup> CA Paris, 14 juin 2010, n° 09/28452, Pôle Emploi Ile de France.

<sup>&</sup>lt;sup>154</sup> C. trav., art. L. 1321-5.

<sup>&</sup>lt;sup>155</sup> TGI Evry, 13 avril 2004, Société Compagnie Générale de Géophysique et a. c/ Ponchet.

<sup>&</sup>lt;sup>156</sup> CA Paris, 13 février 2012, n° 11/08256, Teleperformance France.

<sup>157</sup> Cf. supra 114

<sup>&</sup>lt;sup>159</sup> TGI Paris, ord. réf., 6 août 2009, n° 09/56240, SAS Groupe Moniteur.

l'employeur de connaître l'ensemble des consultations auxquelles il doit procéder, rendant ainsi sa condamnation potentiellement fréquente. Existe donc un déséquilibre entre la quantité d'obligations dont l'employeur est le débiteur et les conséquences de leur non-respect. La dépénalisation du droit du travail pourrait ici être une solution.

#### **SOUS-SECTION II – Les moyens du CHSCT**

135. Eclairer. – Le dialogue social avec le CHSCT n'a d'intérêt que si celui-ci dispose de moyens suffisants pour donner un avis pertinent. Outre la formation<sup>160</sup>, qui permet d'acquérir le minimum de connaissances requises pour la bonne exécution du mandat, et les heures de délégation<sup>161</sup> dont bénéficient les membres du CHSCT, le comité a la possibilité de procéder à des inspections et à des enquêtes (§1) et de nommer un expert (§2)

#### §1 – Les inspections et les enquêtes

136. Plan. – Prérogatives importantes du CHSCT, inspections (A) et enquêtes (B) permettent aux membres du CHSCT de se déplacer dans les locaux pour constater la gestion que fait l'entreprise en matière de santé et de la sécurité au travail. Le résultat de ces investigations permettra au CHSCT de faire remonter des informations à l'employeur et de se prononcer de manière plus satisfaisante au moment de sa consultation le cas échéant.

#### A- Les inspections

**137.** Cadre. – Les inspections sont encadrées par le Code du travail, que ce soit dans leur objet (1) ou leurs modalités (2).

#### 1- Objet

138. Périodicité. – Les inspections sont effectuées régulièrement, à une cadence au moins égale à celle des réunions ordinaires <sup>162</sup>. Une inspection par trimestre doit donc être entreprise. Liberté est laissée au comité d'y procéder plus fréquemment, la périodicité fixée par le Code du travail étant un minimum <sup>163</sup>. Il semble donc que le CHSCT soit autorisé à inspecter les locaux de l'entreprise autant de fois qu'il l'estime nécessaire. Ce délai est le seul lien existant entre la périodicité des réunions et celle des inspections. Il en résulte que le fait pour un accord collectif de prévoir une fréquence plus accentuée des réunions ne devrait pas

<sup>&</sup>lt;sup>160</sup> C. trav., art. L. 4614-14.

<sup>&</sup>lt;sup>161</sup> C. trav., art. L. 4614-3.

<sup>&</sup>lt;sup>162</sup> C. trav., art. L. 4612-4.

<sup>&</sup>lt;sup>163</sup> La circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 précise ainsi que les inspections auront lieu à une périodicité supérieure à celle des réunions dans les activités à hauts risques.

avoir d'influence sur la cadence des inspections du CHSCT. Si au moins une par trimestre est effectuée, le Code du travail sera respecté. Dans la pratique toutefois, les inspections précèdent systématiquement les réunions.

139. Contrôle. – Dans le cadre de ses inspections, le CHSCT est, d'une part, chargé de suivre la mise en œuvre des actions de prévention et de s'assurer du respect des dispositions législatives et réglementaires prises en matière de santé et de sécurité dans les locaux de l'entreprise. Il procède, d'autre part, à l'étude des risques professionnels, ce qui se fait en observant les postes de travail, en recueillant des informations sur le terrain et en détectant les situations dangereuses

140. Améliorations. – Les inspections sont, par leur objet, fondamentales. En prenant connaissance des risques, il devient plus aisé d'empêcher leur survenance. A l'issue de l'inspection et en fonction des informations recueillies, les membres du CHSCT devront donc proposer, au regard de ses résultats, des solutions visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail des salariés, lesquelles seront par la suite transmises à l'employeur. C'est ici que prend place le dialogue social, qui est parfaitement mis au service de la santé et de la sécurité des travailleurs puisque les inspections leur seront nécessairement bénéfiques car elles sont l'occasion de trouver des solutions communes aux problèmes de santé et de sécurité au travail. Le but est au final que les risques identifiés ne surviennent pas. On se trouve donc en amont du risque, les mesures qui seront prises visant à prévenir l'exposition au danger.

#### 2- Modalités

**141.** Champ de l'inspection. – Outre le cadre posé par la loi, c'est au CHSCT qu'il revient de déterminer les modalités de l'inspection. Ses contours sont fixés au cours d'un vote à la majorité des membres présents<sup>164</sup>. Plusieurs points sont débattus.

Sont d'abord précisés lesquels des membres du CHSCT vont participer à l'inspection. Si un membre élu du comité ne peut décider seul de procéder à une inspection<sup>165</sup>, il n'est pas nécessaire que toute la délégation y prenne part. Diviser le travail permet au comité de mieux assurer l'intégralité de ses missions. La présence de l'employeur ou de son représentant est également requise. Quoi qu'il en soit, seuls des membres du CHSCT peuvent inspecter, même si cela ne les empêche pas de se faire assister. Il est possible de solliciter le médecin du

-

<sup>&</sup>lt;sup>164</sup> C. trav., art. L. 4614-2.

<sup>&</sup>lt;sup>165</sup> Cass. soc., 19 janvier 2010, n° 08-45.092.

travail, lequel dispose de prérogatives lui permettant d'accéder librement aux locaux de l'entreprise et de réaliser des visites sur demande du CHSCT<sup>166</sup>. Son expertise peut être utile dans le cadre de la détection des risques professionnels. De manière générale, le comité bénéficie d'un droit d'assistance qui lui permet de faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne de l'établissement qui lui paraît qualifiée<sup>167</sup>. A ce titre, solliciter l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail peut être judicieux, sa participation aux inspections pouvant apporter une réelle plus-value. En pratique, les inspections se font souvent en présence de l'employeur, du responsable HSE et d'un ou plusieurs membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Seront ensuite déterminés au cours de ce vote l'objet précis de l'inspection à venir, le secteur dans lequel elle aura lieu, la personne à qui sera confiée la mission de rédiger le rapport d'inspection<sup>168</sup> ainsi que sa date et sa durée potentielle. Sur ce dernier point, le temps passé aux inspections s'impute sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres du CHSCT<sup>169</sup>.

142. Déplacement. – Dans le cadre de ses inspections, le CHSCT dispose d'une liberté de déplacement dans les locaux de l'entreprise, que ce soit avec ou sans l'employeur. Sa présence est toutefois conseillée ; la communication des résultats de l'inspection s'en trouve simplifiée. Ce droit se déduit de l'article L. 4614-9 du Code du travail, qui dispose notamment que le comité reçoit de l'employeur les moyens nécessaires aux déplacements imposés par les inspections. La circulaire du 25 mars 1993 confirme de plus l'existence de cette liberté de déplacement, qui emporte plusieurs conséquences.

La première est que le CHSCT ne doit pas être empêché de procéder à ses inspections. L'employeur ne peut se prévaloir de la confidentialité pour faire obstacle à la liberté de déplacement des membres du comité. Un tel comportement est susceptible de caractériser le délit d'entrave, d'autant que l'obligation de discrétion et le secret professionnel devraient contraindre le CHSCT à garder le silence. La liberté de déplacement a donc une grande portée, lui permettant d'avoir accès à l'ensemble des lieux de travail. La seule contrainte imposée est le respect des règles de sécurité s'appliquant dans les lieux inspectés. Le port des équipements de protection individuelle pourra donc, le cas échéant, s'imposer.

<sup>167</sup> C. trav. L. 4612-8-1.

<sup>&</sup>lt;sup>166</sup> C. trav., R. 4624-3.

<sup>&</sup>lt;sup>168</sup> La rédaction d'un rapport d'inspection n'est pas obligatoire. Toutefois, en prévoir un permet de conserver une traçabilité de l'inspection, ce qui est toujours utile. Il n'est ainsi pas rare que le règlement intérieur du CHSCT en prévoit un.

<sup>&</sup>lt;sup>169</sup> C. trav., art. L. 4614-3, qui dispose que l'employeur doit laisser au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans lesquelles les inspections sont comprises.

La seconde conséquence de la liberté de déplacement est liée à l'étendue des droits du CHSCT lors des déplacements. Libre accès doit lui être laissé à tous les documents nécessaires à l'exercice de sa mission et entrant dans le champ de ses compétences. Le comité peut de plus prendre contact avec les salariés, ce qui permet de recueillir leurs impressions sur les conditions de travail. Leurs interrogations peuvent être essentielles. La seule restriction est que cette prise de contact ne doit pas apporter une gêne à l'exécution de la prestation de travail des salariés questionnés.

#### B- Les enquêtes

- **143. Deux types.** Les enquêtes auxquelles peut procéder le CHSCT sont de deux ordres. Il y a d'abord celles faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave (1) ; il y a ensuite celles enclenchées en cas de danger grave et imminent (2).
  - 1- L'enquête en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave
- **144.** Ouverture de l'enquête. L'article L. 4612-5 du Code du travail dispose que : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ». Si les termes employés sont explicites, le domaine de l'enquête n'est pas précisément délimité. L'emploi de l'expression « en matière » laisse en effet une certaine place à l'interprétation et permet surtout de dire qu'il n'est pas nécessaire d'attendre qu'un de ces événements soit survenu pour que le CHSCT décide d'ouvrir une enquête. Dès lors que celle-ci a un lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle ou que sont constatés des incidents répétés ayant révélé un risque grave<sup>170</sup>, elle sera envisageable. Si le dommage est effectivement survenu, plus que d'en identifier les responsables, l'objet de l'enquête sera de comprendre ce qui l'a causé. En principe, la décision d'y procéder est prise suite à une délibération adoptée en réunion. Dans certaines situations exceptionnelles, nécessitant l'ouverture immédiate d'une enquête, il est possible que celle-ci soit décidée hors réunion. En pratique, il peut être opportun de désigner préalablement un membre pour s'acquitter de cette tâche le cas échéant.

<sup>&</sup>lt;sup>170</sup> C. trav., art. L. 4614-6.

145. Déroulement de l'enquête. – Les enquêtes sont réalisées par une délégation dont une partie des membres est imposée par le Code du travail. Doivent systématiquement être présents, d'une part, l'employeur ou un représentant légal qu'il aura désigné et, d'autre part, un représentant faisant partie de la délégation du personnel au CHSCT<sup>171</sup>. Dans la pratique, ce dernier est nommé suite à une délibération du comité, souvent à l'avance afin d'anticiper une éventuelle urgence. Toutes les délégations devront au moins comporter ces deux personnes. S'agissant d'un minimum, il est possible de prévoir des membres supplémentaires. Il n'est pas rare que le médecin du travail ou l'inspecteur du travail viennent compléter la délégation. En revanche, la présence du représentant syndical au CHSCT<sup>172</sup> ne peut pas être imposée à l'employeur. Elle sera toutefois possible si ce dernier ne s'y oppose pas.

Une fois la composition de la délégation finalisée, l'enquête peut débuter. Elle consistera à comprendre les raisons de la survenance de l'accident du travail ou du presque accident. Devront alors être recueillies les informations relatives au dommage, lesquelles pourront permettre de dresser un « arbre des causes ». Cette technique vise à représenter et à organiser dans un ordre logique l'ensemble des éléments ayant contribué à l'accident. Cela se fait en remontant de l'effet aux causes le plus en amont possible, le point de départ étant le dommage pour remonter à toutes les causes. Pour avoir une réelle utilité et contribuer de la meilleure façon à la prévention des risques, cette technique suppose que soit recueilli un important panel d'informations dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire. Une fois établi, des mesures pourront être prises par l'employeur pour éviter que le risque ne survienne à nouveau.

A l'issue de l'enquête, devra être remis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours<sup>173</sup> de sa conclusion une fiche de renseignement, laquelle prend la forme de formulaires CERFA agréés,<sup>174</sup> retraçant ce que le CHSCT a constaté lors des investigations et ce qu'il préconise en fonction des constats dressés.

146. Régime du temps consacré à l'enquête. – La question qui se pose ici est de savoir si le temps passé à la réalisation de l'enquête doit être rémunéré comme du temps de travail effectif et être imputé sur le crédit d'heures de délégation. Le Code du travail apporte des éléments de réponse en se fondant sur la gravité des événements. Ce n'est que si l'accident du travail ou la maladie professionnelle ou à caractère professionnel présente une

<sup>172</sup> Art. 23 Accord National Interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié.

<sup>&</sup>lt;sup>171</sup> C. trav., art. R. 4612-2.

<sup>&</sup>lt;sup>173</sup> Arrêté du 8 août 1986 portant application du 2° de l'article R. 4612-7 du Code du travail.

<sup>&</sup>lt;sup>174</sup> CERFA n° 61-2556 pour les accidents du travail ; CERFA n° 61-2557 pour les maladies professionnelles ; CERFA n° 61-2558 pour les incidents répétés ayant révélé un risque grave.

certaine gravité que le temps consacré à l'enquête doit être payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation 175. La question est dès lors de savoir à partir de quand un tel événement est considéré comme grave. Le caractère grave résulte de la jurisprudence, ce qui complique l'appréciation des situations pouvant entraîner l'ouverture d'une enquête. Bien souvent, l'employeur et le CHSCT décident conjointement si l'accident en question nécessite d'en ouvrir une.

#### 2- L'enquête en cas de danger grave et imminent

**147. Action, réaction.** – Pour être menée, une enquête suppose qu'un danger particulier soit constaté (a), face auquel l'employeur doit réagir (b).

#### a- La constatation du danger : l'origine de l'enquête

**148. Identification du danger.** – Un danger se définit comme la propriété ou la capacité intrinsèque d'une chose à causer un dommage. Contrairement au droit d'alerte, dans lequel l'initiateur doit seulement avoir un motif raisonnable de penser qu'un danger existe<sup>176</sup>, l'ouverture de l'enquête pour danger grave et imminent suppose que l'existence de la situation dangereuse soit certaine ; une simple présomption ne suffit pas. L'appréciation du danger doit se faire par rapport au travail réel des salariés.

149. Qualification du danger. – Tout danger ne peut donner lieu à l'ouverture d'une enquête ; deux conditions cumulatives sont nécessaires. D'une part, le danger doit être grave. Selon l'administration, est grave le danger « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » 177. La gravité se définit donc en fonction des conséquences que le danger peut induire, celui-ci n'ayant pas besoin d'avoir causé effectivement un dommage pour que l'enquête soit ouverte. D'autre part, le danger doit être imminent, c'est-à-dire « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché » 178. L'imminence complète la gravité puisqu'un danger imminent ne s'est pas encore réalisé. Ces deux conditions restreignent la définition du danger permettant l'ouverture de l'enquête, privant le CHSCT de la possibilité d'ouvrir systématiquement une enquête lorsqu'un événement grave se produit.

<sup>&</sup>lt;sup>175</sup> C. trav., art. L. 4614-6.

<sup>&</sup>lt;sup>176</sup> C. trav., art. L. 4131-1.

 $<sup>^{177}</sup>$  Circ. DRT n° 93-15 du 25 mars 1993.

<sup>&</sup>lt;sup>178</sup> Circ. DRT n° 93-15 du 25 mars 1993.

150. Avis du représentant du personnel au CHSCT. – Lorsqu'un danger grave et imminent est constaté dans l'entreprise, l'employeur doit immédiatement en être averti. Ce peut être par un avis d'un représentant du personnel au CHSCT. Daté et signé, il précise les postes de travail visés par le danger, la nature et la cause de celui-ci ainsi que le nom du ou des travailleurs exposés ; il devra être consigné dans un registre spécial laissé à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis, véritable pouvoir d'alerte, constitue le point de départ de l'enquête. Une fois informé, l'employeur doit organiser immédiatement l'enquête commune. Si le danger, dûment signalé et consigné dans le registre, se concrétise et entraîne effectivement un accident du travail ou une maladie professionnelle, la faute inexcusable sera de droit pour le ou les salariés victimes 179. Une réaction de l'employeur face à l'alerte est donc nécessaire.

#### b- La gestion du danger : la réaction de l'employeur

**151. Immédiateté.** – La réaction de l'employeur face au danger doit être instantanée une fois l'alerte déclenchée. C'est à ce moment que l'enquête est menée. De la même manière que précédemment, doit être formée à cette occasion une délégation composée au minimum de l'employeur ou de son représentant et du représentant du personnel au CHSCT<sup>180</sup> ayant déclenché l'alerte. L'enquête a pour objectif de déterminer les mesures qui devront être prises pour remédier à la situation et éviter qu'elle ne se reproduise.

152. Désaccord. – Des divergences peuvent survenir entre l'employeur et les membres du CHSCT, que ce soit sur la qualification du danger ou sur la manière d'y mettre fin. Dans ce cas, le CHSCT doit être réuni d'urgence dans un délai de vingt-quatre heures pour tenter de trouver une solution aux divergences. Si le danger est réel, l'employeur doit prendre toute mesure conservatoire et de prévention qu'il juge indispensable à la sauvegarde de la santé et de la sécurité de ses salariés<sup>181</sup>. L'employeur doit utiliser cette faculté dès que possible car si la procédure consécutive, ci-après exposée, se poursuit jusqu'à son terme, plusieurs jours peuvent s'écouler.

A l'issue de la réunion d'urgence, il se peut que le désaccord persiste. A ce stade, les divergences portent fréquemment sur les mesures visant à remédier au danger grave et imminent préalablement constaté. Dans cette situation, l'inspecteur du travail doit être immédiatement saisi par l'employeur<sup>182</sup>. Sa présence dès le début de la procédure peut donc

<sup>&</sup>lt;sup>179</sup> C. trav., art. L. 4131-4.

<sup>&</sup>lt;sup>180</sup> C. trav., art. R4612-2.

<sup>&</sup>lt;sup>181</sup> C. trav., art. L. 4132-5.

<sup>&</sup>lt;sup>182</sup> C. trav., art. L. 4132-4.

être utile puisqu'elle rend la convocation inutile, ce qui permet de gagner du temps. Une fois saisi, l'inspecteur du travail dispose d'une alternative pour mettre fin au désaccord persistant suite à son intervention.

153. D'une part, il peut solliciter le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)<sup>183</sup> afin qu'il mette l'employeur en demeure de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour mettre fin à la situation dangereuse. Cela n'est toutefois possible que : 1) si l'employeur s'est rendu coupable de la violation d'un des principes généraux de prévention<sup>184</sup>; 2) si une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité propre aux lieux de travail est caractérisée<sup>185</sup>. Dans ces deux cas, la mise en demeure, qui est écrite, datée et signée<sup>186</sup>, sera prononcée. Au moins quatre jours ouvrables doivent être laissés à l'employeur<sup>187</sup> pour régulariser la situation. En l'absence de réaction de sa part, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal à son encontre<sup>188</sup>. S'il le souhaite, l'employeur peut contester la mise en demeure par un recours, qui est suspensif, devant le DIRECCTE. Il doit être exercé au plus tard dans les quinze jours suivant l'expiration du délai<sup>189</sup>.

**154.** D'autre part, l'inspecteur peut saisir le juge des référés, qui est habilité à ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque. Encore faut-il que soit constaté un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation de diverses dispositions du Code du travail<sup>190</sup>. Parmi les mesures que le juge des référés peut prendre, figure la mise hors service ou l'immobilisation des machines à l'origine du danger ou la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier.

#### §2 – Le recours à un expert

155. Pluralité de CHSCT. – Le Code du travail imposant la mise en place d'un CHSCT dans tous les établissements d'au moins cinquante salariés <sup>191</sup>, il n'est pas rare que plusieurs de ces comités soient institués dans une seule entreprise. La désignation d'un expert peut rapidement devenir onéreuse lorsqu'un projet concerne plusieurs établissements. Pour

<sup>&</sup>lt;sup>183</sup> C. trav., art. L. 4721-1.

<sup>&</sup>lt;sup>184</sup> C. trav., art. L. 4121-1 à L. 4121-5.

<sup>&</sup>lt;sup>185</sup> C. trav., art. L. 4221-1.

<sup>&</sup>lt;sup>186</sup> C. trav., art. R. 4721-3.

<sup>&</sup>lt;sup>187</sup> C. trav., art. R. 4721-2.

<sup>&</sup>lt;sup>188</sup> C. trav., art. L. 4721-2.

<sup>&</sup>lt;sup>189</sup> C. trav., art. R. 4723-1.

<sup>&</sup>lt;sup>190</sup> C. trav., art. L. 4732-1.

<sup>&</sup>lt;sup>191</sup> C. trav., art. L. 4611-1.

remédier à cette situation, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré une instance de coordination des CHSCT<sup>192</sup> dont le but est d'organiser une expertise unique, commune à tous les comités concernés par un même projet. La mise en place de l'instance de coordination entraîne l'extinction du droit des CHSCT locaux de désigner un expert, ce qui permet une centralisation des expertises. Nous ne nous concentrerons ici que sur l'hypothèse d'un CHSCT unique, d'autant que les conditions de recours à l'expertise (A) ainsi que les conséquences qui en découlent (B) répondent à des modalités similaires à celles retenues pour l'instance de coordination.

#### A- Les conditions de recours à l'expertise

156. Cadre strict. – Le recours à l'expertise ne peut se faire qu'en présence d'un risque grave (1) ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail<sup>193</sup> (2). L'utilisation des ressources internes à l'entreprise n'est pas un préalable indispensable, quand bien même le résultat produit par celles-ci serait identiques à l'expertise<sup>194</sup>. Dès lors que l'on se situe dans le champ de recours à l'expertise, rien ne peut priver le CHSCT d'y procéder. L'employeur peut tout au plus lui rappeler que d'autres moyens sont à sa disposition avant d'envisager l'expertise et que les coûts éventuellement générés ne seront pas investis dans la santé et la sécurité au travail. Est par exemple envisageable le recours au médecin du travail, auquel le CHSCT peut s'adresser si nécessaire<sup>195</sup>.

#### 1- Les cas de recours à l'expertise

**157. Risque grave et projet important.** – Le CHSCT peut désigner un expert lorsqu'un risque grave est constaté dans l'entreprise (a) ou lorsqu'un projet important modifie les conditions de santé et d'hygiène ou les conditions de travail (b).

#### a- Le risque grave

158. Un risque. – Le risque est la probabilité qu'un dommage se réalise. Un risque est donc un événement qui n'a pas encore eu lieu, ce qui permet de le distinguer du danger, du dommage et de l'accident. Pour que l'expertise soit justifiée, il n'est donc pas indispensable que le risque se soit réalisé; il doit néanmoins être actuel et constaté. C'est sa potentielle réalisation qui conditionne la désignation de l'expert et non sa survenance effective. Ainsi,

<sup>&</sup>lt;sup>192</sup> C. trav., art. L. 4616-1 à L. 4616-5 et R. 4616-1 à R. 4616-10.

<sup>&</sup>lt;sup>193</sup> C. trav., art. L. 4614-12.

<sup>&</sup>lt;sup>194</sup> Cass. soc., 12 décembre 2001, n° 99-18.980.

<sup>&</sup>lt;sup>195</sup> C. trav., art. R. 4623-1.

contrairement aux enquêtes, la constatation d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel n'est pas un prérequis indispensable à la désignation d'un expert pour risque grave.

**159. Un risque grave.** – L'exigence de gravité posée par le législateur prouve que seuls certains risques peuvent donner lieu à expertise.

La gravité est liée aux conditions et à l'environnement de travail de sorte qu'une situation par nature dangereuse ne caractérise pas nécessairement un risque grave si les salariés concernés ne sont pas exposés au danger du fait du port d'équipements de protection individuelle adaptés par exemple. Dans ce cas, le recours à l'expert n'est pas fondé. La difficulté liée à la gravité réside dans son appréciation. Dans ce cadre, doivent être pris en compte tant les conséquences que le risque peut entraîner que la probabilité de sa survenance. La gravité dépend de ces deux paramètres. Dès lors, un risque pourra être grave : 1) s'il entraîne des conséquences importantes, même si sa probabilité de réalisation est faible ; 2) s'il survient à une fréquence régulière alors même qu'il n'entraîne pas de conséquences significatives. A titre d'illustration, le risque grave est caractérisé dans un atelier où sont effectués en permanence des travaux de soudure, en particulier sur acier revêtu d'un traitement à base de zinc, pour les salariés exposés à des fumées et poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire 196. Un expert peut donc être désigné par le CHSCT pour examiner plus précisément cette situation et tenter d'y remédier.

160. Périmètre. – Le risque grave se définit comme tout accident ou maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente. La jurisprudence a contribué à la détermination des contours de cette notion en affirmant que le risque grave doit être constaté dans l'établissement visé par l'expertise<sup>197</sup> et être identifié et actuel<sup>198</sup>, ce qui signifie que la seule allégation d'un risque général n'est pas suffisante pour caractériser le risque grave<sup>199</sup>. En outre, ne sont pas visés les seuls risques physiques. Les situations de stress ou de harcèlement moral, lesquelles relèvent de la compétence du CHSCT, peuvent également être qualifiées ainsi.

La constatation du risque grave, qui relève uniquement du CHSCT, doit se faire dans l'établissement dans lequel il exerce sa compétence. Il en résulte que le CHSCT du personnel

 $^{197}$  Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-14.002, Bull. civ. V, n°121 ; D. 2001. 1774, et les obs.

<sup>&</sup>lt;sup>196</sup> Cass. soc., 19 décembre 1990, n° 89-16.091, Bull. civ. V, n° 694.

<sup>&</sup>lt;sup>198</sup> Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-12.183, inédit.; 14 novembre 2013, n° 12-15.206, RDT 2014. 198, obs. F. SIGNORETTO.

<sup>199</sup> Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, dans lequel la Cour se réfère aux « éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque grave ».

navigant d'Air France ne peut invoquer un risque grave sur le site de l'aéroport Roissy Charles-De-Gaulle, le risque soulevé par le comité se trouvant en dehors de son champ de compétence<sup>200</sup>. Il en est de même pour un accident survenu dans une unité de production se trouvant en dehors de l'établissement<sup>201</sup>. Dans ces deux situations, le CHSCT ne peut pas faire appel à un expert.

**161. Illustrations.** – Le flou entourant la notion de risque grave invite la jurisprudence à se prononcer au cas par cas. De nombreuses décisions ont été rendues en la matière. Ainsi, la constatation d'une situation de « *tension chronique extrême* » malgré l'établissement d'un plan d'action visant à y remédier constitue un risque grave justifiant la désignation d'un expert<sup>202</sup> ; il en est de même lorsque plus de la moitié des salariés est en état de stress<sup>203</sup>. Un risque grave est également caractérisé lorsque l'on constate que des polluants peuvent éventuellement s'introduire dans le système de conditionnement d'air à destination des postes de pilotage et des cabines d'avion<sup>204</sup>.

#### b- Le projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

**162. Un projet.** – Le projet se définit comme un but que l'on cherche à atteindre, comme une chose que l'on se propose de faire à un moment donné. Ce n'est donc pas une fin en soi ; un projet à vocation à être complété avant que la décision ou l'action envisagée ne soit prise ou entreprise. L'emploi du terme projet au sein de l'article L. 4614-12 du Code du travail permet donc d'exclure du champ de l'expertise tout ce qui ne peut s'y assimiler. Il en serait ainsi lorsque le projet a été abandonné, mais aussi lorsque la décision envisagée a déjà été prise. Dans un cas comme dans l'autre, la jurisprudence a pourtant une vision extensive ; la tendance est en effet à permettre la désignation d'un expert.

Dans la première situation, le projet n'est pas encore acté, il ne s'agit que d'une ébauche d'ébauche qui n'a pas de forme concrète. Malgré tout, recourir à un expert pour évaluer ce « projet de projet » est possible. Encore faut-il que l'état d'esquisse soit dépassé<sup>205</sup> et qu'une certaine consistance soit constatée.

Dans la seconde situation, aucun expert ne devrait pouvoir être désigné. La décision ayant déjà été prise, il paraît difficile d'admettre que le CHSCT recoure à un expert pour

<sup>&</sup>lt;sup>200</sup> CA Paris, 14<sup>e</sup> ch A, 9 janvier 2008, n° 07/13166.

 $<sup>^{201}</sup>$  CA Colmar, 8 septembre 2011, n° 10/03735.

 $<sup>^{202}</sup>$  Versailles, 24 novembre 2004 : *RJS* 7/05, n° 753.

<sup>&</sup>lt;sup>203</sup> Paris, 2 octobre 2008 : *RJS* 4/09, n° 362.

<sup>&</sup>lt;sup>204</sup> CA Paris, 22 novembre 2010, n° 10/11431, Air France.

<sup>&</sup>lt;sup>205</sup> B. TEYSSIE, Les moyens du CHSCT, JCP S 2007, 1440.

apprécier les conséquences que pourrait avoir un projet qui est déjà en train d'être appliqué. L'expertise ayant pour but d'éclairer le comité sur un projet, elle perd tout intérêt – l'avis n'ayant plus d'objet – lorsque la décision a déjà été prise. La jurisprudence ne retient pas cette opinion : la Cour de cassation a admis le recours à l'expertise afin que le CHSCT puisse être éclairé « sur la nouvelle organisation du travail et lui permette d'avancer des propositions de prévention » 206. Le fait que le projet n'en soit plus un n'a donc aucune incidence : un expert peut être désigné. Pour le permettre, les juges contournent la lettre du texte ; un nouvel objet est dès lors donné à l'expertise. Ayant en principe pour but d'éclairer le CHSCT dans le cadre de la consultation à venir, elle aura ici pour objectif de promouvoir la prévention des risques. La Cour de cassation se rattache donc à une autre mission du CHSCT pour légitimer le recours à l'expertise. Cette position est quelque peu douteuse, le Code du travail étant très clair sur les hypothèses de désignation. En l'absence de projet, aucun expert ne devrait pouvoir être désigné.

163. Un projet important. – Cet aspect du projet est source de contentieux, la notion d'importance pouvant impliquer des divergences entre employeur et CHSCT. Le premier aura tendance à refuser cette qualification pour éviter le recours à une expertise dont il devra supporter les frais ; le second aura au contraire tendance à estimer que tout projet est important pour que le droit à la désignation d'un expert lui soit systématiquement ouvert. Le législateur, en ne précisant pas à quoi correspond l'importance du projet, laisse une large place à l'interprétation dont les juges du fond ne se privent pas. L'importance du projet est appréciée *in concreto* à l'aide d'un faisceau d'indices. Les juges étudient précisément les effets que celui-ci peut avoir en comparant les conditions de travail antérieures et postérieures à la mise en œuvre du projet. Plusieurs critères doivent être pris en compte.

Il y a d'abord le nombre de salariés concernés par le projet, critère paradoxal puisque d'un côté il ne suffit pas à lui seul pour qu'un projet soit qualifié d'important<sup>207</sup>, mais d'un autre côté il semble indispensable à cette qualification puisque la Cour de cassation y fait systématiquement référence lorsqu'il s'agit d'apprécier le degré d'importance d'un projet<sup>208</sup>, ce que l'on retrouve par ailleurs dans la circulaire du 25 mars 1993. C'est donc la preuve que le nombre de salariés n'est pas anodin, ce qui est logique puisque c'est ce critère qui déterminera quel sera l'impact du projet sur la collectivité de travail. Le fait qu'un grand

20

<sup>&</sup>lt;sup>206</sup> Cass. soc., 24 octobre 2000, n° 98-18.240, *RJS* 2001, n° 56.

<sup>&</sup>lt;sup>207</sup> Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-20.376; Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, RDT 2010. 380, obs. M. VERICEL

<sup>&</sup>lt;sup>208</sup> Cass. soc., 30 mars 2011,  $n^{\circ}$  09-68.161 ; Cass. soc., 26 octobre 2010,  $n^{\circ}$  09-12.922.

nombre de salariés soit concerné peut ainsi justifier la compétence du CHSCT, le rôle de ce dernier s'inscrivant dans un cadre collectif.

Peut ensuite jouer dans la qualification de projet important le contrôle de l'activité des salariés et l'application potentielle de sanctions disciplinaires. C'est ce qu'a retenu la Cour de cassation en affirmant que « la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a retenu que le dispositif soumis au CHSCT ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, en a exactement déduit, sans avoir à se prononcer sur les actions d'information accomplies par ailleurs par l'employeur, qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés »<sup>209</sup>.

Enfin, le caractère pérenne ou ponctuel du projet est également pris en compte par la jurisprudence<sup>210</sup>. Les juges estiment que ne peut être qualifié d'important le projet qui ne s'inscrit pas dans une certaine durée. Encore faut-il que les conditions de travail ne soient pas modifiées ; dans une telle situation, le recours à l'expertise pourrait être justifié quand bien même le projet aurait un effet limité dans le temps.

164. Un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. – L'expertise ne doit pas être utilisée pour tout type de projet. En plus d'être important, celui-ci doit avoir un certain effet sur les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Une telle interprétation permet de confiner les cas dans lesquels le recours à l'expertise serait autorisé, même si un problème d'interprétation demeure quant à savoir à partir de quand un projet entraîne une modification des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail. Pour éclaircir le domaine de recours à l'expertise, certains auteurs ont suggéré de se calquer sur les sujets pour lesquels le CHSCT doit obligatoirement être consulté<sup>211</sup>. Comme le précisent les articles L. 4612-8 et suivants du Code du travail, un expert pourrait donc être désigné notamment en cas de transformation des postes de travail par modification de l'outillage ou des produits, modification de l'organisation du travail ou introduction de technologies nouvelles. Cela sous-entend que de tels projets présenteraient nécessairement un caractère important, ce qui est souvent le cas en pratique.

<sup>210</sup> TGI Chartes, ord. réf., 19 février 2010; *JCP S* 2010. Actu. 118.

 $<sup>^{209}</sup>$  Cass. soc., 8 février 2012, n° 11-10.382, obs. L. PECAUT-RIVOLIER.

<sup>&</sup>lt;sup>211</sup> Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, *La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT, retour sur quelques développements jurisprudentiels récents*, Droit social 2012, p. 383.

#### 2- Les modalités de la désignation de l'expert

165. Décision. – Le choix de recourir à un expert se fait nécessairement au cours d'une réunion du CHSCT. Dans les deux cas de recours, la décision prend la forme d'une délibération adoptée à la majorité des membres présents ; l'employeur ne participe pas à ce vote. La validité de la délibération est par ailleurs subordonnée à son inscription préalable à l'ordre du jour. Elle doit impérativement être motivée : le cas de recours ayant justifié la désignation d'un expert doit y être précisé et caractérisé. Doit également figurer dans la délibération l'étendue de la mission de l'expert, ce qui comprend son champ d'action ainsi que les points précis qu'il devra examiner. Le contenu de la délibération est fondamental et doit impérativement être complet sous peine d'annulation<sup>212</sup> car il permet à l'employeur : 1) de prendre connaissance des points sur lesquels le CHSCT estime qu'il n'est pas assez informé pour se prononcer; 2) de prendre connaissance du périmètre dans lequel l'expert sera amené à intervenir. Il s'agit d'une base de discussion servant à fixer le périmètre, l'étendue, les délais et les coûts de l'expertise.

166. Choix de l'expert. – Le CHSCT décide seul de l'expert qu'il est opportun de désigner. La seule contrainte est qu'il doit être agréé 213; la liste des experts visés est fixée par arrêté. Toute désignation d'experts n'y figurant pas est nulle<sup>214</sup>. En tout état de cause, l'employeur ne peut en aucun cas imposer tel ou tel cabinet d'expertise au CHSCT. Le choix revient uniquement à celui-ci. Tout au plus l'employeur peut suggérer un organisme.

#### B- Le déroulé et les suites de l'expertise

**167. Rapport et procédure.** – A l'issue de l'expertise, un rapport doit être rédigé (1). Certains aspects procéduraux doivent être respectés durant celle-ci (2).

#### 1- Le rapport

**168.** Transmission. – Le résultat de l'expertise est consigné dans un rapport dressé par l'expert. C'est ici que figureront les observations que ce dernier formulera; c'est ce rapport qui est censé éclairer le CHSCT pour l'avis qu'il devra rendre. Concrètement, il doit permettre au comité de proposer à la direction des mesures visant à améliorer la sécurité et les conditions de travail des salariés au vu de la situation en cause. Dans la pratique, il est fréquent que l'expert présente ses observations en réunion préparatoire de CHSCT, ce qui

<sup>&</sup>lt;sup>212</sup> CA Paris, 8 octobre 1996, Sté Facom c/ CHSCT et a.

<sup>&</sup>lt;sup>213</sup> C. trav., art. L. 4614-12.

<sup>&</sup>lt;sup>214</sup> CA Montpellier, 12 juillet 2006, CRCAM Sud Méditerranée c/ CHSCT de la CRCAM Sud Méditerranée.

permet à ses membres de demander des explications supplémentaires. Au cours de cette réunion, le comité détermine également la façon dont le rapport sera présenté à l'employeur. A l'issue de la réunion préparatoire, des modifications peuvent être apportées par l'expert si nécessaire. Une fois finalisé, le rapport sera présenté en réunion plénière au cours de laquelle a lieu un véritable dialogue entre le CHSCT et l'employeur sur les suites à donner à l'expertise. Une telle procédure n'est toutefois pas prévue par le Code du travail et l'employeur pourrait demander à être associé à l'ensemble des travaux de l'expert. C'est au cours de cette réunion que l'avis du comité sera donné si l'expertise est justifiée par la mise en place d'un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

**169. Contestation.** – L'employeur peut contester plusieurs points de l'expertise, de l'existence des cas de recours au choix de l'expert en passant par son coût. Lui est également ouverte la possibilité de contester le rapport en lui-même dans le cas où il ferait grief à l'entreprise. C'est devant le président du tribunal de grande instance que la demande devra être portée. Ce tribunal statuera en urgence<sup>215</sup> et en la forme des référés<sup>216</sup>. Le texte précise bien que le président du tribunal statue « *en la forme des référés* » et non pas « en référé » ; il en résulte que l'ordonnance qui sera rendue aura la nature d'un jugement au fond et sera dotée de l'autorité de la chose jugée, même si s'applique le régime des ordonnances de référé<sup>217</sup>.

La procédure spécifique applicable à la contestation de l'expertise vise à empêcher les manœuvres dilatoires. L'emploi de la procédure du référé permet en effet d'obtenir une décision dans des délais relativement brefs, ce qui a pour but, en fonction du cas de recours à l'expertise, de remédier rapidement au risque grave constaté dans l'entreprise ou de ne pas retarder de manière excessive le projet important que l'employeur souhaite exécuter.

#### 2- Les aspects procéduraux

**170. Délais.** – Il convient de distinguer les deux cas dans lesquels le CHSCT peut faire appel à un expert.

Lorsque la désignation de l'expert fait suite à un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail, est imposé à l'expert un délai d'un mois pour réaliser sa mission. Pour tenir compte des nécessités de l'expertise, une prorogation est possible dans la limite totale de quarante-cinq jours<sup>218</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>215</sup> C. trav., art. L. 4614-13; C. trav., art. R. 4614-19.

<sup>&</sup>lt;sup>216</sup> C. trav., art. R. 4614-20.

<sup>&</sup>lt;sup>217</sup> CA Paris, 9 juin 2004, CHSCT de la Sté Téléassurances c/ Sté Téléassurances.

<sup>&</sup>lt;sup>218</sup> C. trav., art. R. 4614-18.

S'agissant du recours à l'expertise en cas de risque grave, aucun délai n'est précisé par le Code du travail. Cela est dû au fait que si le risque est grave, l'expertise devrait, en toute hypothèse, être réalisée dans un délai bref afin d'éviter que le dommage ne se réalise. On constate toutefois qu'en pratique, certaines expertises requises pour ce motif prennent plus de temps qu'elles ne devraient compte tenu de la gravité du risque et de son imminence. Reste que si l'expertise s'éternise, cela pourrait être pris comme la preuve que le risque l'ayant justifiée n'était pas un risque grave, ce qui reviendrait à dire que la désignation de l'expert n'était pas légitime. Pour éviter toute ambiguïté, le législateur serait bien inspiré d'encadrer strictement le délai de l'expertise pour risque grave, au même titre que celle relative au projet important.

171. Honoraires et frais. – Le CHSCT n'ayant pas de budget, les honoraires de l'expert sont entièrement à la charge de l'employeur. Leur montant n'étant pas encadré par la loi, il n'existe aucun indicateur légal sur lequel l'employeur peut se fonder pour minimiser le prix d'une expertise, si bien que de nombreux abus ont été constatés. A cependant été reconnu aux juges, en vertu de l'article L. 4614-13 du Code du travail, de réduire, après expertise, le montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier<sup>219</sup>. Le montant des honoraires est fonction du temps que l'expert passe à exécuter sa mission. Dans la pratique, ils s'élèvent à environ mille cinq cent euros hors taxes par jour ; après négociation, il n'est pas rare que le prix soit revu à la baisse à hauteur de mille trois cent cinquante euros. En moyenne, une expertise liée à un projet important dure quarante jours contre trente-cinq en présence d'un risque grave, même si cette durée peut également être sujet à négociation. Pour tenter d'échapper au paiement de factures parfois abusives, l'employeur pourra les contester en justice. Toutefois, la question de l'opportunité de l'action se pose, cela supposant des coûts supplémentaires. Cette voie ne sera donc empruntée que si les abus de l'expert sont manifestes.

Avant de contester, l'employeur peut négocier le montant des honoraires en démontrant le faible apport de l'expertise par exemple. Bien souvent en effet, surtout dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, de nombreuses actions ont déjà été entreprises afin de mesurer les impacts que pourrait avoir ledit projet dans l'entreprise; il n'est pas rare que l'employeur ait, à ce titre, luimême mandaté un expert. Si cela ne prive pas le CHSCT du droit d'en désigner un à son tour, est au moins prouvée la volonté de l'employeur d'évaluer lui-même les conséquences que peut avoir le projet envisagé. Cela peut toutefois être à double tranchant si le CHSCT choisit

-

<sup>&</sup>lt;sup>219</sup> Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640.

de recourir à un expert par ailleurs. Il reviendra donc à l'employeur d'être suffisamment convaincant pour éviter d'avoir à supporter des coûts supplémentaires.

Outre les honoraires, ce sont aussi les frais exposés lors de l'expertise que l'employeur devra supporter. Sont ici visés les frais d'hébergement, de déplacement ou de reprographie par exemple lesquels sont, au même titre que les honoraires, fonction de la durée de l'expertise. Le coût général d'une expertise, qui comprend les honoraires et les frais, peut donc atteindre rapidement des sommes très importantes.

### SECTION II – LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC LES INSTANCES NON-DÉDIÉES A LA SANTÉ ET A LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

172. Comité d'entreprise et délégué du personnel. – L'existence d'une instance spécialisée en santé et en sécurité au travail aboutit nécessairement à rendre moins important le rôle des autres institutions représentatives du personnel en la matière. Reste néanmoins que tant le CE (Sous-section I) que les DP (Sous-section II) conservent certaines prérogatives dans ce domaine.

#### **SOUS-SECTION I** – Le comité d'entreprise

**173.** Action directe et indirecte. – Que ce soit directement (§1) ou indirectement (§2), le CE contribue à préserver la santé et la sécurité des travailleurs de l'entreprise.

#### §1 – L'action directe du comité d'entreprise en santé et sécurité au travail

**174. Présent et avenir.** – C'est par l'accomplissement des missions dont il est actuellement chargé que le CE participe à l'action en faveur de prévention de la santé et de la sécurité au travail (A), même si certaines évolutions ne sont pas à exclure (B).

#### A- Droit positif

**175. Importance.** – Le CE est l'institution représentative du personnel la plus en vue dans l'entreprise en raison des nombreuses missions qu'il assure. Son domaine de compétence est si large qu'il recouvre certains aspects de la santé et de la sécurité (1), de sorte qu'une articulation entre ses attributions et celles du CHSCT est nécessaire (2).

#### 1- La santé et la sécurité dans les attributions du CE

176. Marche générale de l'entreprise. – Un très grand nombre d'informations peuvent être concernées sous couvert de cette appellation; les décisions n'exerçant aucune influence sur la marche générale de l'entreprise ou son organisation sont extrêmement rares, voire quasi-inexistantes. Le Code du travail donne quelques exemples de ce que constitue la marche générale de l'entreprise, affirmant que cela recouvre notamment « les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle »220. Sont notamment visés le fonctionnement interne de l'entreprise<sup>221</sup>, la gestion des ressources humaines<sup>222</sup> ou plus généralement la politique économique, financière et commerciale de l'entreprise. L'appellation est si large qu'il est aisé d'y faire figurer certaines mesures liées à la santé et à la sécurité au travail. Il en est ainsi, d'abord, de l'organisation de l'entreprise. La durée du travail concerne directement le droit de la santé et de la sécurité puisque c'est principalement pour les préserver que de telles règles ont été mises en place. La santé et la sécurité au travail peuvent également se retrouver, ensuite, au titre des conditions de travail telles qu'évoquées par l'article L. 2323-6 du Code du travail. Il convient toutefois d'être prudent sur la signification réelle de ces termes. Cet article se situe en effet dans une section relative aux attributions économiques du CE, de sorte que semblent n'être visées que les conditions de travail liées à ce domaine. Il s'agit finalement des conditions de travail liées à un projet susceptible d'altérer la marche générale de l'entreprise ou l'organisation de celle-ci. Enfin, peuvent également toucher à la santé et à la sécurité des salariés les mesures susceptibles d'affecter le volume ou la structure des effectifs. Sont notamment concernés par cette formule les plans de sauvegarde de l'emploi, lesquels, en raison des conséquences qu'ils sont susceptibles d'induire, peuvent avoir des effets négatifs sur la santé des salariés. Ils peuvent en effet générer du stress à cause de la situation économique de l'entreprise ou des nouvelles cadences de travail faisant suite au départ de plusieurs salariés.

177. Conditions de travail. – On constate que figure dans le Code du travail toute une sous-section contenant des articles relatifs à l'information et à la consultation du CE sur les conditions de travail<sup>223</sup>. Il s'agit donc d'une expression qui revient très souvent lorsqu'on parle des compétences du CE. Sont ici concernées « *les conditions de travail résultant de* 

<sup>&</sup>lt;sup>220</sup> C. trav., art. L. 2323-6.

<sup>&</sup>lt;sup>221</sup> Il pourra s'agir de la modification d'une chaîne de production ou de la transformation d'un organigramme par exemple.

<sup>&</sup>lt;sup>222</sup> Cela peut notamment recouvrir les modalités d'embauche, la politique de formation ou l'amélioration des conditions de travail.

<sup>&</sup>lt;sup>223</sup> C. trav., art. L. 2323-27 à L. 2323-32.

l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération »<sup>224</sup>. La formule se rapproche, en certains points, de celle utilisée pour la marche générale et l'organisation de l'entreprise. L'organisation du temps de travail, laquelle peut avoir une influence sur la santé et la sécurité des salariés, se retrouve dans les deux cas. Les conditions de travail concernent également la santé et la sécurité des salariés, ce qui permet d'ajouter une autre compétence du CE en la matière. En ces domaines, une double consultation entre ce dernier et le CHSCT est à prévoir puisque l'on touche au domaine de compétence de l'instance spécialisée sur ces sujets.

#### 2- L'articulation des rôles du CE et du CHSCT

178. Concours. – Les domaines de compétences du CE et du CHSCT se recoupent en plusieurs points, nécessitant, la plupart du temps, une double consultation. Que ce soit au sein des articles L. 2323-6 et L. 2323-27 du Code du travail s'agissant du CE ou de l'article L. 4612-8 s'agissant du CHSCT, les deux instances doivent être consultées à propos de toute mesure exerçant une influence sur les conditions de travail. La compétence du CE, instance aux missions générales, englobe de fait celle du CHSCT, instance spécialisée. Cela se confirme à la lecture de plusieurs articles du Code du travail, lesquels prévoient, en plusieurs points, un concours entre le CE et le CHSCT.

C'est ce que suggère l'article L. 2323-27 relatif à l'information et à la consultation du CE sur les conditions de travail, qui précise en son alinéa second que ce dernier est chargé d'étudier « les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis du comité lui sont transmis ». Dans cette situation, le CHSCT aura pour mission d'éclairer le CE sur des thèmes pour lesquels il n'est pas en mesure de se prononcer de manière suffisamment pertinente. Le CHSCT est donc chargé d'assister le CE, rôle que l'on retrouve à la lecture de l'article L. 2323-28 du Code du travail qui dispose que : « le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier ». La mission d'assistance du CHSCT se matérialise ici à travers la faculté du CE d'y faire appel. Puisqu'il ne s'agit pas d'une obligation, cela veut dire que cette possibilité ne sera utilisée que si le CE l'estime nécessaire, c'est-à-dire lorsqu'il a besoin d'être assisté sur des thèmes pour lesquels il n'a pas suffisamment de compétence pour se prononcer en toute connaissance de cause.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>224</sup> C. trav., art. L. 2323-27.

Dans certaines situations, la mission d'assistant du CE caractérisant parfois le CHSCT est moins évidente. C'est notamment le cas de la consultation relative aux mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés<sup>225</sup>, qui doit se faire en liaison avec le CHSCT. Il en va de même à propos de la consultation propre à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, pour lequel les deux instances sont compétentes au titre de leur compétence personnelle<sup>226</sup>. Dans ces deux situations, il semble que le CHSCT doit être consulté sur un pied d'égalité par rapport au CE. Néanmoins, en pratique, la consultation du CHSCT précède toujours celle du CE, l'avis du premier servant à éclairer le second afin que celui-ci puisse lui même rendre un avis pertinent.

179. Perte d'autonomie du CHSCT. – Les attributions du CE en terme de santé et de sécurité au travail aboutissent parfois à reléguer le CHSCT au second plan, de sorte que l'autonomie de ce dernier peut être remise en question. Cela se constate d'abord lorsqu'il ne fait qu'assister le CE, comme précisé précédemment. C'est ensuite le cas lorsque l'on se rend compte qu'il n'y a aucune réciprocité entre les relations qu'entretiennent ces deux instances. En effet, si le premier dispose de la possibilité de solliciter l'avis du second sur des sujets relevant de sa compétence, l'inverse n'est pas envisageable. Aucun texte ne prévoit d'hypothèses dans lesquelles ce serait le CE qui assisterait le CHSCT. Cela revient à dire que les attributions économiques et sociales du CE ne sont d'aucune utilité au CHSCT. Cette absence de réciprocité peut se justifier par le fait que la compétence de ces deux institutions étant très étendue, il n'est pas rare que les deux soient sollicitées lorsque l'employeur souhaite mettre en œuvre un projet. Concrètement, il ne semble pas exister de situations dans lesquelles seul le CHSCT serait compétent pour se prononcer sur un projet. Autrement dit, dès que le CHSCT est consulté, le CE le sera également. En revanche, l'inverse est envisageable : il n'est pas impossible de voir des mesures pour lesquelles seul le CE sera consulté. Dans une telle hypothèse, en fonction des mesures considérées, il devra ou pourra requérir l'avis du CHSCT avant de se prononcer. Cela met parfaitement en exergue l'absence d'autonomie de ce dernier, qui est systématiquement lié au CE. Devant la flagrance de cette situation, diverses solutions sont envisagées.

-

<sup>&</sup>lt;sup>225</sup> C. trav., art. L. 2323-30.

<sup>&</sup>lt;sup>226</sup> C. trav., art. L. 2323-13 pour le CE; C. trav., art. L. 4612-9 pour le CHSCT.

#### B- Droit prospectif

180. Une dualité indispensable ? – La question peut légitimement se poser. Malgré sa montée en puissance ces dernières années, le CHSCT ne parvient pas à prendre une importance aussi marquée que celle du CE. Peut-être n'est-ce toutefois pas là son objectif. Néanmoins, le CE, en vertu de son domaine de compétence considérable, en vient à empiéter sur les missions du CHSCT puisque, comme vu précédemment, il n'est pas rare qu'il ait à avoir connaissance de sujets touchant à la santé et à la sécurité. Face à cette situation, la question de la pertinence de la subsistance de ces deux instances représentatives du personnel se pose. Deux solutions pourraient être envisagées.

181. Une dualité conservée. – La première solution consisterait à conserver tant le CE que le CHSCT. Dès lors, délimiter strictement le domaine de compétence de chacune de ces instances deviendrait nécessaire. Autrement dit, il conviendrait d'ôter au CE la possibilité de connaître des mesures ayant un lien avec la santé et la sécurité des travailleurs, de sorte que seul le CHSCT serait compétent pour traiter de ces questions, rendant ainsi la frontière moins ténue entre les deux institutions. Cela conférerait une autonomie plus importante au CHSCT. L'idée n'est toutefois pas de supprimer toute interaction entre les deux instances ; un dialogue pourrait toujours se tenir entre elles si nécessaire, de sorte que l'une pourrait demander à l'autre son avis si elle l'estime pertinent. Si cette solution permettrait de remédier au manque d'autonomie du CHSCT, il n'est pas certain que ce soit la plus satisfaisante. En effet, dans les entreprises où le dialogue social est difficile, il paraît compliqué d'imposer à l'employeur une seconde instance de représentation du personnel à l'indépendance quasi-identique à celle du CE. Cela ne faciliterait pas la réalisation de projets divers.

182. Une dualité écartée. – Toute autre serait l'idée serait de regrouper le CE et le CHSCT en une unique instance représentative du personnel. Dans cette lignée, la doctrine a proposé la création, au sein du CE, d'une commission santé et sécurité<sup>227</sup>. Cela rationaliserait l'organisation de la représentation du personnel au sein de l'entreprise puisque l'instauration de cette commission permettrait d'identifier plus facilement qui doit être destinataire des informations à transmettre. La commission santé et sécurité serait composée de membres élus au scrutin uninominal majoritaire à un tour et choisi par et parmi les membres titulaires du CE. Elle disposerait de moyens résultant de la combinaison de ceux du CE et du CHSCT. S'ajouterait donc, outre les moyens classiques dont bénéficie ce dernier à l'heure actuelle, le

<sup>&</sup>lt;sup>227</sup> B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise*, La Semaine Juridique Social n° 25, 21 Juin 2011, 1291.

budget de fonctionnement du CE qui pourrait servir aux dépenses liées à la santé et à la sécurité. Les missions seraient centralisées au sein du CE, ce dernier pouvant s'appuyer sur les analyses des membres de la commission lorsque surviennent des questions liées à la santé et à la sécurité. La création de la commission aurait donc pour effet de regrouper l'ensemble des missions et moyens dont bénéficient le CE et le CHSCT en une seule instance, ce qui a le mérite de clarifier le dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel. Diminuer le nombre d'acteurs est souvent vecteur de simplification.

**183.** Le projet de loi « Rebsamen », présenté en Conseil des ministres le 22 avril 2015, prévoit lui aussi de rationaliser le dialogue social en entreprise. Sans retenir exactement le projet proposé par la doctrine, deux propositions sont effectuées.

La première consiste à offrir aux entreprises d'au moins trois cents salariés la possibilité de regrouper les IRP par conclusion d'un accord majoritaire d'entreprise. Pourront être regroupées en une instance unique le CE, les DP et les CHSCT ou seulement deux de ces institutions. Les attributions et les modalités de fonctionnement seront déterminées par l'accord, en sachant que lorsque l'instance unique comprend le CHSCT, devra être fixé un nombre minimum de réunions consacrées aux sujets liés à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail ; la création d'une commission spécialement dédiée à ces questions devra également être prévue.

La seconde vise à étendre la capacité de la délégation unique du personnel. Consistant, à l'heure actuelle, à regrouper les délégués du personnel et le CE, le projet prévoit d'y inclure le CHSCT et de permettre la constitution d'une DUP dans les entreprises de moins de trois cents salariés (contre cent quatre-vingt-dix-neuf actuellement<sup>228</sup>). Chaque instance conserverait ses pouvoirs respectifs, de sorte que tous seraient regroupés dans la DUP. Quelques ajustements toutefois puisque les questions relevant en principe du CHSCT devraient être abordés au moins lors de quatre réunions sur six annuelles ; de plus, le recours à l'expertise ne serait possible que sur des thèmes relevant à la fois du CE et du CHSCT.

#### §2 – L'action indirecte du comité d'entreprise en santé et sécurité au travail

**184.** Formations. – L'action indirecte du CE se constate en premier lieu au niveau des diverses formations en lien avec la matière. Il est ainsi consulté, conjointement avec le CHSCT, sur les programmes de formation à la sécurité et sur les modalités de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés

-

<sup>&</sup>lt;sup>228</sup> C. trav., art. 2326-1.

temporaires affectés à des postes présentant des risques particuliers<sup>229</sup>. Le CE doit également être tenu au courant des formations à la sécurité menées au cours de l'année et doit lui être indiqué le montant des sommes imputées sur la participation au développement de la formation professionnelle continue<sup>230</sup>. Par ailleurs, « Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, un rapport détaillé est remis au comité, ainsi qu'un programme des actions de formations à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires »<sup>231</sup>.

185. Désignation et détermination du nombre de CHSCT. – En second lieu, le CE agit indirectement sur la santé et la sécurité en ce qu'il participe, d'abord, à la désignation du CHSCT, instance principalement compétente en la matière. En effet, l'élection de ce dernier se fait par un collège désignatif constitué des membres élus du CE et les délégués du personnel<sup>232</sup>, lequel arrête seul les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin<sup>233</sup>. De plus, il faut savoir qu'en pratique il n'est pas rare que le collège désignatif choisisse de ne pas faire d'appel à candidatures, de sorte que seuls les membres qui le composent ne puissent être désignés au CHSCT. Dans cette situation, non seulement le CE participera à la désignation de ce dernier, mais le CHSCT sera en plus composé d'élus disposant d'un double mandat.

Ensuite, le CE contribue également à la santé et à la sécurité de manière indirecte par l'intermédiaire du rôle qu'il joue dans la détermination, qui se fait en accord avec l'employeur, du nombre de CHSCT qu'il convient de mettre en place dans les établissements d'au moins cinq cents salariés<sup>234</sup>. Il doit pour cela être tenu compte de la nature, de la fréquence et de la gravité des risques, des dimensions et de la répartition des locaux, du nombre de travailleurs occupés dans ceux-ci ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Si le CE et l'employeur ne parviennent pas à un accord, il revient à l'inspecteur du travail de fixer le nombre de CHSCT qu'il convient d'instituer.

-

<sup>&</sup>lt;sup>229</sup> C. trav., art. L. 4143-1.

<sup>&</sup>lt;sup>230</sup> C. trav., art. R. 4143-2, al. 1.

<sup>&</sup>lt;sup>231</sup> C. trav., art. R. 4143-2, al. 2.

<sup>&</sup>lt;sup>232</sup> C. trav., art. L. 4613-1.

<sup>&</sup>lt;sup>233</sup> Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 09-60.156 : *JCP S* 2010, obs. J.-B. COTTIN.

<sup>&</sup>lt;sup>234</sup> C. trav., art. L. 4613-4.

#### **SOUS-SECTION II – Les délégués du personnel**

**186.** Rôle subordonné au CHSCT. – Les missions qu'auront à remplir les délégués du personnel sont fonction du CHSCT puisqu'elles divergeront en fonction de la présence (§1) ou de l'absence (§2) de ce dernier dans l'entreprise.

#### §1 – Le rôle des délégués du personnel en présence de CHSCT

**187. Rôle de droit commun.** – L'élection des délégués du personnel doit être organisée dans tout établissement d'au moins onze salariés<sup>235</sup>. Qu'un CHSCT y soit constitué ou non, les délégués du personnel auront toujours un socle de mission qu'ils seront chargés d'accomplir, dont certaines sont susceptibles de concerner la santé et la sécurité au travail.

188. Réclamations. – Faire des réclamations, c'est-à-dire demander à l'employeur l'application de la loi et du statut collectif en vigueur dans l'entreprise, constitue la mission principale des délégués du personnel. Pouvant avoir une nature tant individuelle que collective, les réclamations visent notamment à s'assurer qu'il est fait bonne application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité<sup>236</sup>. Ils auront donc la charge de faire remonter à l'employeur tout fait de nature à indiquer le non-respect de ces règles, en sachant que ne peuvent être visés que les problèmes intéressants les salariés qui les ont élus<sup>237</sup>. Les réclamations sont formulées au cours des réunions, ordinaires ou extraordinaires, ayant lieu sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

189. Droit d'alerte. – Les compétences des délégués du personnel en matière de santé et de sécurité passent également par leur capacité de dénonciation. Ainsi, « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement » Cette fonction du délégué du personnel vise donc à protéger les salariés contre toute atteinte qui ne serait pas légitime. Une

<sup>&</sup>lt;sup>235</sup> C. trav., art. L. 2312-1.

<sup>&</sup>lt;sup>236</sup> C. trav., art. L. 2313-1.

<sup>&</sup>lt;sup>237</sup> Cass. soc., 24 mars 1993, n° 88-42.887 : Bull. civ., V, n° 98 ; *Dr. soc.* 1993. 746, note SAVATIER.

<sup>&</sup>lt;sup>238</sup> C. trav., art. L. 2313-2.

fois l'alerte déclenchée, l'employeur doit immédiatement procéder à une enquête, à laquelle les délégués du personnel pourront participer, et prendre les mesures qui s'imposent pour faire cesser la situation constatée. En l'absence de réaction ou en cas de désaccord sur les motifs de l'alerte, le salarié concerné, voire le délégué du personnel, peut saisir le conseil de prud'hommes. Statuant en la forme des référés, ce dernier peut contraindre l'employeur à prendre toute mesure visant à mettre fin à la situation ayant justifié l'alerte. Une astreinte peut, à cet effet, être prononcée.

**190. Interactions avec le CHSCT.** – Dans le cadre de ses missions, les délégués du personnel peuvent être amenés à interagir avec les autres instances représentatives du personnel et notamment avec le CHSCT. Lorsque ce dernier est présent dans l'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions relevant de sa compétence<sup>239</sup>.

#### §2 – Le rôle des délégués du personnel en l'absence de CHSCT

191. Rôle de suppléance. – Sauf disposition conventionnelle plus favorable ou décision de l'inspecteur du travail l'imposant<sup>240</sup>, aucune obligation de mettre en place un CHSCT n'est effective dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés. Alors même qu'il devrait être présent, il est des établissements dans lesquels le CHSCT fait pourtant défaut. Si le rôle des délégués du personnel dans ces situations est de palier cette absence dans l'entreprise, preuve que la santé et la sécurité nécessitent toujours la présence d'acteurs actifs, ses moyens et ses missions divergent en fonction de l'hypothèse dans laquelle on se trouve. Afin d'assurer ces missions avec efficacité, les délégués du personnel pourront, dans les deux cas, bénéficier de la formation en principe réservée aux membres du CHSCT.

**192. Informations.** – Quels que soient les effectifs, lorsqu'un établissement ne comporte pas de CHSCT, les délégués du personnel seront destinataires de certaines informations qui lui sont normalement dévolues. C'est notamment le cas des informations relatives aux agents chimiques dangereux<sup>241</sup>; il en est de même s'agissant des éléments ayant servi à l'évaluation des risques<sup>242</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>239</sup> C. trav., art. L. 2313-9, al. 2.

<sup>&</sup>lt;sup>240</sup> C. trav., art. L. 4611-4.

<sup>&</sup>lt;sup>241</sup> C. trav., art. R. 4412-38, 1°.

<sup>&</sup>lt;sup>242</sup> C. trav., art. R. 4412-64.

**193. Effectif inférieur à cinquante salariés.** – Le texte ici applicable est l'article L. 4611-3 du Code du travail.

Celui-ci dispose, d'abord, que les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT<sup>243</sup>. Ne sont visées que les missions en tant que telles, qui figurent aux articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du Code du travail, lesquels se situent dans une section intitulée « Missions ». Les délégués du personnel sont donc chargés de protéger la santé physique et mentale des travailleurs et d'assurer la prévention des risques professionnels, qu'ils doivent analyser. Ils procèdent en outre aux enquêtes et aux inspections qui sont normalement à la charge du CHSCT<sup>244</sup>. En revanche, l'employeur n'est pas débiteur à l'égard des délégués du personnel des obligations d'information et de consultation propres au CHSCT. La possibilité de recourir à un expert ne leur est pas davantage ouverte.

L'article L. 4611-3 dispose, ensuite, que les missions supplémentaires dont les délégués du personnel sont investis s'exercent dans la limite des moyens dont ils disposent en vertu de leur mandat. Aucun moyen supplémentaire ne leur est donc accordé ; l'intégralité de leurs missions ne pourra être accomplie que dans le cadre des dix heures de délégation par mois dont ils bénéficient<sup>245</sup>. Il n'y a donc pas de cumul qui s'opère avec les heures de délégation des membres du CHSCT<sup>246</sup>.

L'article L. 4611-3 dispose, enfin, que les délégués du personnel sont soumis aux mêmes obligations que les membres du CHSCT. Les délégués du personnel sont donc notamment soumis, pour les informations qu'ils sont amenés à connaître, à l'obligation de discrétion et au secret professionnel<sup>247</sup>.

194. Effectif supérieur à cinquante salariés. — L'absence du CHSCT peut, dans cette situation, être liée à une carence. S'applique ici l'article L. 4611-2 du Code du travail, lequel précise que les délégués du personnel sont, dans un premier temps, chargés d'exercer les mêmes missions que les membres du CHSCT. De la même manière que précédemment, ils doivent donc s'assurer de la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et agir en faveur de la prévention des risques ; des enquêtes et des inspections devront également être diligentées. Dans un deuxième temps, l'article L. 4611-2 précise que les délégués du personnel disposent des mêmes moyens que les membres du CHSCT, ce qui comprend les heures de délégation ainsi que la possibilité de recourir à un expert le cas échéant. Ces moyens se cumulent avec ceux dont ils disposent déjà en qualité de délégués du personnel. En

<sup>&</sup>lt;sup>243</sup> C. trav., art. L. 4612-1 à L. 4612-7.

<sup>&</sup>lt;sup>244</sup> Cf. *supra* 134 et s.

<sup>&</sup>lt;sup>245</sup> C. trav., art. L. 2315-1.

<sup>&</sup>lt;sup>246</sup> C. trav., art. L. 4614-3.

<sup>&</sup>lt;sup>247</sup> Cf. *supra* 117 et s.

outre, les informations et les consultations obligatoires du CHSCT devront être faites auprès de ces derniers. Dans un troisième temps, l'article L. 4611-2 précise que les délégués du personnel sont soumis aux mêmes obligations que le CHSCT ce qui renvoie, comme précédemment, à l'obligation de discrétion et au secret professionnel.

#### - TITRE II -

## LE DIALOGUE SOCIAL CHOISI EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

« Il vient une heure où protester ne suffit plus : après la philosophie, il faut l'action. »

Victor Hugo

Les Misérables

195. Caractère indispensable. – Le dialogue social en santé et sécurité peut résulter d'un choix ; celui-ci n'étant pas imposé en toute circonstance. La discussion qui en ressort revêt alors un intérêt encore plus important, que ce soit pour l'élaboration des documents obligatoires en santé et sécurité au travail (Chapitre I) ou pour l'établissement de politiques dans ce même domaine (Chapitre II). Au vu de ce qu'il apporte à l'entreprise, le dialogue social revêt un caractère indispensable malgré l'absence de coercition quant à sa mise en œuvre dans ces conditions. C'est pourquoi agir en concertation est fortement conseillé : les actions partagées en santé et en sécurité étant toujours davantage opérationnelles et adaptées à la réalité du terrain.

#### - CHAPITRE I -

# L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABORATION DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

196. Document unique ; rapport et programme annuels. – Le dialogue social spécifique à la santé et à la sécurité au travail a une réelle utilité lorsque vient le moment d'élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels (Section I) et d'établir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail puis de présenter son rapport (Section II).

# SECTION I – LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

197. Cohérence, commodité, traçabilité. – Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) répond à ces trois exigences<sup>248</sup>. Tout d'abord, il permet de recenser sur un seul support l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise. Ensuite, il permet de rassembler sur un même document les résultats de cette évaluation précédente, ce qui rend l'adoption de mesures de prévention plus simple et cohérente. Enfin, tout risque nouvellement identifié devra y figurer. Ces trois termes marquent donc l'importance du document unique, qui est d'une grande utilité pour les entreprises (Sous-section II), qui ont, depuis 2001<sup>249</sup>, l'obligation de l'élaborer (Sous-section I).

## SOUS-SECTION I – L'élaboration du document unique d'évaluation des risques

198. Acteurs et contenu. – Bien que légalement seul l'employeur soit débiteur de l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels, plusieurs

<sup>&</sup>lt;sup>248</sup> Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 « portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail ».

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 « portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail » (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), JO du 7 novembre 2001.

acteurs peuvent y être associés (§1). Le contenu de ce document ainsi établi n'en sera que plus adapté à la prévention opérationnelle (§2).

#### §1 – Les acteurs de l'élaboration

**199. Collaboration.** – L'élaboration du DUER en tant que tel revient à l'employeur (A), même s'il s'appuie en pratique sur les travaux d'autres acteurs, dont le CHSCT, lequel contribue à l'évaluation des risques (B).

#### A- L'employeur

**200.** Un unique débiteur. – C'est à l'employeur qu'il revient d'élaborer le document unique d'évaluation des risques<sup>250</sup>; il sera le seul responsable en cas de violation de cette obligation. Il peut tout de même solliciter l'aide de certains acteurs compétents en santé et sécurité au travail, même si cela « n'affecte pas le principe de sa responsabilité » selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). C'est ainsi qu'en pratique, lorsqu'il en existe un dans l'entreprise, c'est le responsable HSE qui procède à l'évaluation des risques professionnels et à l'élaboration du document unique qui en découle. Même si l'employeur reste le seul débiteur de l'obligation, le fait d'en confier la réalisation au responsable HSE peut permettre l'engagement de la responsabilité de ce dernier en cas de délégation de pouvoir.

L'employeur peut décider de constituer un groupe de travail afin de réaliser l'inventaire et l'évaluation des risques professionnels. Il est possible, à ce titre, de demander l'aide de différents acteurs comme le responsable HSE, le responsable de production, les salariés de l'entreprise, le médecin du travail et le CHSCT. Le groupe de travail peut avoir pour mission de déterminer les différents périmètres de l'évaluation des risques professionnels, de concevoir un planning de réalisation, de proposer une méthode d'évaluation adaptée à l'entreprise ou encore d'identifier les situations de travail à risque. La présence de l'employeur à ce groupe de travail n'est pas obligatoire mais dans tous les cas, étant le seul débiteur de l'obligation d'élaboration du document unique, il doit nécessairement valider les décisions prises et donner au groupe les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

**201. Appui documentaire.** – Plusieurs documents, prévus par la loi, sont susceptibles d'aiguiller l'employeur ou, le cas échéant, le responsable HSE voire le groupe de travail. Tous

-

<sup>&</sup>lt;sup>250</sup> C. trav. art. R. 4121-1 et R. 4121-1-1.

permettent d'avoir un regard plus concret sur les risques susceptibles de survenir dans l'entreprise.

Il y a d'abord la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail<sup>251</sup>, sur laquelle figurent notamment les risques professionnels ainsi que les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle peut permettre d'avoir un point de vue médical sur les risques professionnels.

Ensuite, divers documents permettant d'identifier certaines catégories particulières de travailleurs peuvent aussi être utiles. Il s'agit, d'une part, de la liste des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée. Cela concerne des catégories particulières de travailleurs, dont les mineurs, les femmes enceintes ou certains salariés exposés à des risques spécifiques visés par le Code du travail<sup>252</sup>. Les mesures de prévention prises en faveur de ces derniers ne seront pas les mêmes que pour les salariés « classiques ». Les identifier est donc indispensable, afin de mieux évaluer les risques encourus. D'autre part, la même attention devra être portée à l'encontre des stagiaires, des intérimaires et des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, public particulièrement vulnérable. A ce titre, la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé<sup>253</sup> peut permettre à l'employeur de mieux identifier les risques professionnels. Grâce à ces informations, l'employeur sait sur quels travailleurs une attention particulière doit se porter, permettant ainsi l'établissement de mesures de prévention efficaces. Il est aussi possible de s'appuyer sur le registre des accidents du travail bénins<sup>254</sup>, sur la déclaration d'utilisation de procédés de travail pouvant provoquer des maladies professionnelles devant être faite à la Caisse primaire d'assurance maladie et à l'inspecteur du travail<sup>255</sup>, ou encore sur les fiches de données de sécurité relatives à l'utilisation des produits chimiques, transmises par les fournisseurs<sup>256</sup>.

**202. Forme.** – Sans parler de son utilité ou de son intérêt, l'élaboration du DUER constitue une obligation supplémentaire à la charge d'entreprises parfois surchargées. Dans un souci de souplesse, le législateur n'a donc pas fixé de formalisme particulier ; l'employeur est libre de le dresser comme il l'entend dès lors que les exigences relatives au contenu du document unique sont respectées<sup>257</sup>. Il peut donc prendre la forme d'un support papier ou électronique. Cette absence de réglementation a permis aux partenaires sociaux de s'exprimer sur la bonne démarche à adopter : des guides d'aide à l'évaluation ont parfois été proposés par

<sup>251</sup> C. trav. art. R. 4624-37.

<sup>&</sup>lt;sup>252</sup> C. trav., art. R. 4624-18.

<sup>&</sup>lt;sup>253</sup> C. trav., art. L. 4154-2.

<sup>&</sup>lt;sup>254</sup> CSS, art. L. 441-4.

<sup>&</sup>lt;sup>255</sup> CSS, art. L. 461-4.

<sup>&</sup>lt;sup>256</sup> C. trav., art. R. 4411-73.

<sup>&</sup>lt;sup>257</sup> Cf. *infra* 206 et s.

les branches professionnelles. L'objectif est de faire prendre conscience aux employeurs des risques spécifiques à leur activité. Ces documents ou guides n'ont toutefois pas vocation à remplacer le DUER de chaque entreprise. Il s'agit d'un point de départ, qui nécessitera d'être complété et surtout adapté à chaque situation de travail inhérente à l'entreprise.

Outre les branches professionnelles, des guides similaires sont également proposés par l'INRS, les CARSAT, l'OPPBTP ou l'ANACT et son réseau. Une fois encore, l'idée est d'accompagner l'employeur en lui indiquant la meilleure façon d'évaluer les risques professionnels. Aucune solution n'est imposée à l'employeur; l'objectif est de le responsabiliser afin qu'il devienne autonome dans l'élaboration de son document unique et de sa mise à jour<sup>258</sup>.

#### B- L'association d'autres acteurs

**203.** Internes et externes. – Sont associés à l'élaboration des risques professionnels tant des acteurs internes à l'entreprise (1) que des acteurs externes (2).

#### 1- Acteurs de l'entreprise

204. **Plan.** – Au sein de l'entreprise, participent à l'évaluation des risques professionnels le CHSCT (a) et les salariés (b).

#### a- Le CHSCT

205. Rôle majeur. – Le CHSCT occupe une place centrale dans l'évaluation des risques professionnels. Si l'élaboration du DUER en tant que tel est une obligation qui pèse exclusivement sur l'employeur, le CHSCT a un rôle à jouer en ce qu'il a pour mission de contribuer à leur évaluation. Le Code du travail lui impose notamment d'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement<sup>259</sup>. Ce rôle d'audit s'inscrit dans le cadre de la mission générale du CHSCT, qui est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, y compris ceux mis à disposition par une entreprise extérieure ; de 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 ; et de veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières<sup>260</sup>. Evaluer les risques professionnels participe à la réalisation de ces différents objectifs. L'évaluation des risques à laquelle le CHSCT doit

103

 $<sup>^{258}</sup>$  Selon l'article R. 4121-2 du Code du travail, la mise à jour est a minima annuelle.  $^{259}$  C. trav. art. L. 4612-2.  $^{260}$  C. trav. art. L. 4612-1.

procéder est différente de celle de l'employeur. Néanmoins, en pratique, les deux se rejoignent et sont complémentaires puisque le CHSCT a l'obligation de contribuer à l'évaluation à laquelle l'employeur s'adonne. Il n'est donc pas rare qu'elles se confondent ou se confrontent de manière constructive au moment de l'élaboration ou de la mise à jour du document unique.

**206.** Moyens. – Pour effectuer l'évaluation des risques professionnels que lui impose le Code du travail, le CHSCT peut mobiliser l'ensemble des compétences dont il dispose en matière de santé et de sécurité. Il pourra notamment s'appuyer sur les inspections trimestrielles qu'il réalise ou sur les enquêtes qu'il est chargé de mener à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle<sup>261</sup>; il peut aussi prendre contact avec les salariés, qui sont les mieux au fait des risques inhérents au poste de travail qu'ils tiennent. Par ailleurs, le CHSCT a également accès à tous les documents de l'entreprise ayant un rapport avec la santé et la sécurité, en sachant que ses membres sont tenus par une obligation de discrétion quant aux informations qui seraient portées à leur connaissance dans ce cadre <sup>262</sup>.

#### b- Les salariés

Echantillon représentatif. – Les salariés ont aussi un rôle à jouer dans l'évaluation des risques professionnels puisqu'ils sont les mieux à même d'identifier les risques pouvant survenir sur leur poste de travail. A ce titre, la participation d'un échantillon représentatif de salariés de l'entreprise ou de l'établissement au groupe de travail éventuellement constitué par l'employeur peut être pertinente.

#### 2- Acteurs externes

208. Service de santé au travail. – Dans le cadre de l'élaboration du document unique, l'employeur peut s'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail. Celle-ci se compose notamment : 1) des médecins du travail ; 2) des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP); 3) des infirmiers. L'expertise de chacun de ces acteurs en santé et en sécurité au travail est susceptible d'apporter des éléments utiles à l'évaluation des risques professionnels. En ce qu'il participe à la démarche de prévention, le médecin du travail peut en effet avoir un rôle à jouer dans l'établissement du document unique. L'accompagnement de l'employeur à ce titre se fait dans l'exercice de ses missions en

<sup>&</sup>lt;sup>261</sup> Cf. *supra* 135 et s. <sup>262</sup> Cf. *supra* 117 et 118.

qualité de conseiller auprès de ce dernier<sup>263</sup>. Le personnel infirmier rattaché au service de santé au travail peut également avoir son utilité dans le cadre de sa coopération avec le médecin du travail<sup>264</sup>. L'IPRP peut aussi apporter son concours. Disposant de compétences techniques et organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail<sup>265</sup>, il a notamment pour mission de compléter l'action des médecins du travail en contribuant à la prévention des risques<sup>266</sup>. Il peut donc être utile en vue de l'élaboration du document unique, tout comme les infirmiers.

**209. Autres compétences externes.** – Dans le cadre de l'élaboration ou de la mise à jour de son document unique, l'employeur peut également faire appel à toute compétence externe qu'il jugerait utile : responsable HSE au niveau du groupe d'entreprises ou de l'UES, consultants et prestataires extérieurs...

#### §2 – Le contenu du document unique d'évaluation des risques

210. Annexes. – L'article R. 4121-1 du Code du travail dispose que l'évaluation comporte un inventaire des risques (A) identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (B). Le DUER doit également comprendre des annexes. D'une part, doit figurer en annexe du DUER la proportion de salariés exposés au niveau ou au-delà des seuils réglementaires de pénibilité<sup>267</sup>. D'autre part, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, doivent également y figurer les données collectives utiles à l'évaluation des expositions des salariés aux facteurs réglementaires de pénibilité applicables depuis cette date<sup>268</sup>. L'idée est de faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions.

#### A- L'inventaire des risques

211. Identifier et analyser. – La circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 précise que l'évaluation des risques professionnels, laquelle contient l'inventaire, se décompose en deux étapes. La première consiste à identifier les dangers, qui se définissent comme la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des travailleurs ; la seconde vise à analyser les risques, c'est-à-dire à exposer le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers. Si cette évaluation des risques doit nécessairement se faire en suivant ces deux

<sup>265</sup> C. trav., art. R. 4623-37.

<sup>&</sup>lt;sup>263</sup> Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002

<sup>&</sup>lt;sup>264</sup> C. trav., art. R. 4623-34.

<sup>&</sup>lt;sup>266</sup> C. trav., art. R. 4623-38.

<sup>&</sup>lt;sup>267</sup> C. trav., art. D. 4161-2.

<sup>&</sup>lt;sup>268</sup> Travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif ; travail en milieu hyperbare.

étapes, il se trouve que l'article R. 4121-1 du Code du travail n'impose pas que le détail de celles-ci apparaisse en tant que tel sur le DUER. En pratique, toutefois, conserver une traçabilité du cheminement suivi – c'est-à-dire a minima les critères de cotation retenus – peut être utile au moment de la mise à jour ou en cas de contrôle de la CARSAT ou de l'inspecteur du travail. Cela évite de tout reprendre depuis le départ. Par ailleurs, si le texte impose que l'évaluation des risques professionnels se traduise par un inventaire de ceux-ci, rien n'indique cependant qu'elle doive se réduire uniquement à celui-ci. Une fois les risques identifiés et analysés, il convient de les évaluer, c'est-à-dire de les quantifier. Aucune méthode de cotation n'étant prévue par le Code du travail, c'est à l'entreprise qu'il revient d'en établir une qui sera pertinente pour tous les risques professionnels. En pratique, quelles que soient les entreprises, leur taille ou leur activité, la méthode d'évaluation comprend au moins deux critères : 1) la fréquence d'apparition du dommage en sachant que, pour se rapprocher de la réalité des situations de travail, il faut corréler la durée et la probabilité d'exposition afin de connaître la fréquence d'apparition; 2) la gravité du dommage. Dans la pratique, il est fréquent que, pour chaque critère, des niveaux de risque soient fixés et une cotation subjective attribuée, laquelle donne lieu à une note. Plus celle-ci est élevée, plus le risque professionnel est considéré comme important. Classer ainsi les risques identifiés et analysés permet d'établir un ordre de priorité. En résultent des actions de protection et de prévention visant à éviter que le risque ne se réalise et à en limiter le dommage le cas échéant. Celles-ci s'appuient sur les situations constatées et sont souvent prises après concertation avec les instances représentatives du personnel.

212. Exhaustivité. – L'ensemble des risques professionnels constatés dans l'entreprise doit être recensé et figurer sur le DUER. Cela comprend tant les risques physiques que les risques psychiques. Doivent donc être compris dans le document unique les risques psychosociaux (RPS). L'employeur doit être particulièrement vigilant à cet égard puisqu'un RPS peut résulter de la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail. Par exemple, un rythme de travail soutenu et une durée du travail importante peut générer une situation de stress<sup>269</sup>. Sont également visées, au titre des RPS, les violences tant externes, que peuvent constituer par exemple les insultes et les agressions dans le cadre du travail, qu'internes, telles que le harcèlement. Ces risques particuliers, aux conséquences sociales et contentieuses bien souvent dévastatrices, doivent impérativement être appréhendées par l'employeur, même si l'on peut concevoir que de telles situations ne soient pas évidentes à caractériser, les faits de harcèlement étant souvent difficilement révélés. Il est souvent proposé de classer les sources

-

 $<sup>^{269}</sup>$  Circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002.

de RPS en six rubriques : l'intensité du temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les conflits de valeurs et la sécurité de la situation de travail. En théorie, ces critères devraient faciliter l'objectivation et donc l'identification des situations anxiogènes, mais cela reste difficile en pratique. Reste que leur évaluation et cotation doit effectivement avoir lieu et être intégrée au DUER.

#### B- L'unité de travail

- 213. Notion. Pour réaliser l'inventaire des risques professionnels, il convient d'opérer un découpage de l'organisation en unités élémentaires pertinentes appelées « unités de travail ». L'unité de travail peut se définir sous le prisme de trois critères : 1) un critère géographique en ce qu'elle s'assimile à une communauté de travailleurs située géographiquement dans un même lieu de travail ; 2) un critère de métier ou de poste car l'unité de travail correspond au regroupement des travailleurs par activité ou par poste de travail ; 3) un degré d'autonomie car la communauté de travail qui est visée exerce de façon indépendante ses activités avec ses propres besoins et ressources. L'unité de travail doit avoir une vocation pratique qui est de faciliter l'analyse des risques professionnels en rassemblant des situations de travail ou les expositions sont similaires. On parle également de « groupe d'exposition homogène ».
- 214. Portée. L'objectif de l'évaluation des risques professionnels est que l'ensemble de ceux-ci soit identifié afin que des actions de prévention appropriées puissent être mises en œuvre. Dans cette optique, afin que tous les travailleurs de l'entreprise soient concernés, l'unité de travail doit s'entendre de manière large, selon la circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002. Dès lors, elle peut comprendre un ou plusieurs types de poste de travail, mais aussi des situations de travail présentant des caractéristiques identiques. Par ailleurs, l'unité de travail ne se limite pas nécessairement à une activité fixe ; elle peut couvrir des lieux différents du moment que les regroupements ainsi effectués n'aboutissent pas à masquer les particularités de certaines expositions individuelles. En pratique, selon l'INRS, « l'évaluation doit s'approcher au plus près de toutes les situations de travail des salariés. C'est pourquoi l'identification des risques s'opère dans l'unité de travail ».

SOUS-SECTION II – L'intérêt du document unique d'évaluation des risques

215. Prévention et responsabilité. – La principale finalité du document unique est de

permettre à l'employeur, à la lumière des risques identifiés, analysés et classés, de proposer

des actions de prévention efficaces pour éviter leur survenance.

**216.** « *Mieux vaut prévenir que guérir* ». – L'évaluation des risques n'est pas une fin

en soi ; son intérêt est d'anticiper afin d'empêcher tout dommage. Or, pour déterminer des

actions de prévention pertinentes, encore faut-il connaître les risques auxquels les salariés sont

exposés. Ces actions, regroupées dans un plan d'action, ont pour objectif de contribuer à

l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise et ainsi de

participer indirectement à l'accroissement de la performance générale de l'entreprise. Elles

doivent par ailleurs être prises conformément aux principes généraux de prévention<sup>270</sup>.

217. Rôle des acteurs internes à l'entreprise. – L'employeur n'a pas à définir seul

les actions de prévention qui découleront de l'évaluation des risques professionnels.

Demander l'avis des différents acteurs de l'entreprise est parfois obligatoire, mais c'est

surtout un gage de qualité et d'efficacité des mesures qui seront adoptées. Dans ce cadre,

l'intervention du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel dans la définition

d'une démarche de prévention, peut permettre à l'employeur de développer une « culture de

la prévention dans son entreprise »<sup>271</sup>. Leur participation est légitime, leur statut leur

permettant d'avoir connaissance de bon nombre d'informations utiles à la mise en œuvre

d'une prévention efficace et adaptée. Le médecin du travail peut également jouer un rôle dans

la détermination des actions, que ce soit par le biais de la fiche d'entreprise qu'il se doit

d'établir<sup>272</sup> ou par la surveillance médicale particulière des travailleurs. Les salariés de

l'entreprise peuvent aussi contribuer à l'établissement de la prévention des risques

professionnels grâce aux connaissances qu'ils ont de leur propre métier. Que l'on se situe en

amont, c'est-à-dire au stade de l'identification et de l'analyse des risques, ou en aval, c'est-à-

dire au niveau de la détermination des actions de prévention, l'employeur peut donc

s'entourer de divers acteurs. Pour maîtriser les risques professionnels, doit s'établir un

véritable dialogue continu et quotidien entre les différents intervenants, le but étant d'aboutir

<sup>270</sup> C. trav., art. L. 4121-2.
 <sup>271</sup> Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002.
 <sup>272</sup> C. trav., art. R. 4624-37.

à une amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs par la diminution de la gravité et de la probabilité de survenance des risques professionnels identifiés et analysés.

218. Conscience du danger. – D'aucuns avaient pu craindre que le DUER ait une incidence sur la reconnaissance de la faute inexcusable. Le document unique pouvait apparaître comme un outil à double tranchant. En effet, si un des risques identifiés et analysés en son sein entraînait un dommage, l'employeur n'aurait pas pu d'arguer qu'il n'avait pas conscience du danger, le contenu du DUER affirmant expressément le contraire. Cette crainte ne s'est jamais révélée exacte en pratique, le document unique étant resté un outil de prévention opérationnelle.

# <u>SECTION II – LES RAPPORT ET PROGRAMME AN</u>NUELS

**219. Suivi des actions de prévention.** – L'intérêt des rapport et programme annuels est d'assurer un suivi étalé des différentes actions de prévention dans le temps. Leur contenu est encadré (Sous-section I), le CHSCT doit être consulté sur ces documents (Sous-section II).

## **SOUS-SECTION I** – Le contenu des rapport et programme annuels

**220. Différence chronologique.** – Rapport et programme servent à faire le point sur la santé et la sécurité dans l'entreprise à travers les actions de prévention qu'ils définissent. S'ils ont une périodicité identique, ils se différencient sur l'échelle du temps, le premier relatant ce qui a été mis en œuvre (§1); le second ce qui va être mis en œuvre (§2). L'un ayant vocation à s'inspirer de l'autre, ces deux documents sont étroitement liés.

# §1 – Le rapport annuel : le bilan du passé

**221. Point de situation.** – Le rapport annuel a pour objectif de faire état de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement. Doit y figurer l'ensemble des actions relatives au domaine de compétence du CHSCT ayant été menées au cours de l'année précédente<sup>273</sup>. Le but est de vérifier les sujets sur lesquels l'objectif initial n'a pas été complètement atteint l'année considérée. Cela permet de cibler les domaines où une amélioration est nécessaire. C'est en cela que rapport et programme sont liés, les mesures n'ayant pas donné satisfaction dans le premier permettant de fixer le contenu du second quant aux actions de prévention qu'il sera nécessaire de prévoir.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>273</sup> C. trav., art. L. 4612-16.

**222. Forme.** – Le rapport annuel doit revêtir une certaine forme, laquelle a été précisément fixée par l'arrêté du 12 décembre 1985 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 4612-16 du Code du travail. L'utilisation du document unique d'évaluation des risques peut être pertinente dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel.

223. Présentation. – L'article L. 4612-16 du Code du travail dispose notamment qu'il revient à l'employeur de présenter au CHSCT le rapport annuel<sup>274</sup>. Cela signifie que l'employeur doit décrire au comité son contenu. En revanche, il n'est pas fait état dans le Code du travail d'une quelconque obligation imposant à l'employeur d'établir de lui-même le rapport annuel. Tout semble donc indiquer que cette tâche puisse être dévolue à une personne autre. Il pourrait par exemple s'agir du responsable HSE, lequel est bien au fait tant de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise que des actions de prévention ayant été menées. Dès lors, peut-être serait-il également opportun de permettre au responsable HSE de présenter le rapport annuel au CHSCT en lieu et place de l'employeur, sous réserve d'une délégation de pouvoir.

## §2 – Le programme annuel : les perspectives pour l'avenir

**224. Prévisions.** – Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail est un document qui fixe la liste détaillée des mesures que l'entreprise devra prendre au cours de l'année à venir ; il détermine également les conditions d'exécution, l'estimation des coûts de chaque mesure envisagée et les individus en charge de ces actions<sup>275</sup>. Il se base<sup>276</sup> sur les analyses de risques entreprises par le CHSCT<sup>277</sup>, sur le bilan social le cas échéant<sup>278</sup>, mais surtout sur le dernier rapport annuel établi. Ces documents comportent en effet des indications utiles pour fixer des actions de prévention pertinentes. Selon l'article R. 4612-8 du Code du travail, les mesures prises dans le programme annuel doivent notamment satisfaire aux principes généraux de prévention<sup>279</sup>, à l'information et à la formation des travailleurs<sup>280</sup>, notamment des salariés titulaires d'un

<sup>&</sup>lt;sup>274</sup> Cela n'est pas valable pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics comprenant entre cinquante et 299 salariés, pour lesquelles l'article L. 4612-18 du Code du travail dispose que c'est au CE que le rapport doit être présenté.

<sup>&</sup>lt;sup>275</sup> C. trav., art. L. 4612-16, 2°.

<sup>&</sup>lt;sup>276</sup> C. trav., art. R. 4612-8.

<sup>&</sup>lt;sup>277</sup> C. trav., art. L. 4612-2.

<sup>&</sup>lt;sup>278</sup> C. trav., art. L. 2323-68.

<sup>&</sup>lt;sup>279</sup> C. trav., art. L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1.

<sup>&</sup>lt;sup>280</sup> C. trav., art. L. 4141-1 à L. 4143-1.

contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires<sup>281</sup> et à la coordination de la prévention<sup>282</sup>. Si l'on se rend compte, une fois l'année écoulée, que certaines mesures prévues par le programme n'ont pas été prises ou n'ont été que partiellement mises en œuvre, l'employeur doit énoncer les motifs de cette inexécution en annexe au rapport annuel<sup>283</sup>. Ainsi donc, en pratique, le programme contient l'orientation générale de l'action du comité pour l'année à venir, les mesures devant être réalisées au cours de cette même année, les mesures qui seront programmées à une échéance plus lointaine ainsi que les mesures rejetées accompagnées des raisons de ces rejets.

**225. Présentation.** – De la même manière que le rapport annuel, il revient à l'employeur de présenter le programme annuel du CHSCT au moins une fois par an<sup>284</sup>. Une fois encore, il s'agit de la seule obligation mise à la charge de l'employeur ; il n'y a aucune information sur l'identité de celui ayant la charge d'établir le programme. Les mêmes solutions que pour le rapport pourraient être proposées : cette tâche pourrait revenir au responsable HSE. Il est évident que l'ensemble des membres du CHSCT est associé à la démarche.

#### **SOUS-SECTION II – La consultation du CHSCT**

226. Moment. – Le CHSCT doit émettre un avis tant sur le rapport que sur le programme annuels. S'agissant de ce dernier, il peut proposer un ordre de priorité en plus de l'adoption de mesures supplémentaires s'il estime que le contenu fixé n'est pas suffisant<sup>285</sup>. Aucune information ne figure dans le Code du travail sur la date à laquelle le CHSCT doit être consulté; l'article L. 4612-16 dispose que rapport et programme lui sont présentés une fois par an. La consultation peut donc intervenir à n'importe quel moment de l'année dès lors que la périodicité annuelle est respectée. A défaut, l'employeur s'expose à un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT<sup>286</sup>. En revanche, rien n'empêche l'employeur de réduire la périodicité imposée par le Code du travail. Peut par exemple être fixée une consultation semestrielle qui forcerait l'entreprise à renouveler régulièrement ses actions de prévention, même si cela suppose des contraintes supplémentaires.

.

<sup>&</sup>lt;sup>281</sup> C. trav., art. L. 4154-2 et L. 4154-4.

<sup>&</sup>lt;sup>282</sup> C. trav., art. L. 4522-1 et L. 4522-2.

<sup>&</sup>lt;sup>283</sup> C. trav., art. L. 4612-17, al. 2.

<sup>&</sup>lt;sup>284</sup> C. trav., art. L. 4612-16.

<sup>&</sup>lt;sup>285</sup> C. trav., art. L. 4612-17, al. 1.

<sup>&</sup>lt;sup>286</sup> Cass. crim., 14 novembre 2006, n° 05-87.554.

227. Enjeux. – L'avis formulé par le CHSCT a une importance particulière à plusieurs égards. Il permet d'abord à l'employeur de recevoir les observations de l'instance spécialisée en matière de santé et de sécurité, ce qui peut réellement avoir une influence sur la pertinence des conclusions à tirer sur le rapport et sur l'efficacité des mesures de prévention qui seront décidées dans le cadre du programme. Ensuite, l'avis permet au CE d'être suffisamment averti sur le rapport et le programme annuels, l'employeur devant lui transmettre ces documents pour information<sup>287</sup>; il doit aussi être transmis à l'inspecteur du travail<sup>288</sup>. Enfin, il peut également être utile en vue de l'obtention des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux en ce sens que le procès-verbal de la réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande de l'employeur formulée dans cette optique<sup>289</sup>. Une fois ces formalités accomplies, les rapports et programmes doivent être conservés dans l'établissement. Ils sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale<sup>290</sup>.

-

<sup>&</sup>lt;sup>287</sup> C. trav., art. L. 4612-17, al. 3.

<sup>&</sup>lt;sup>288</sup> C. trav., R. 4612-9.

<sup>&</sup>lt;sup>289</sup> C. trav., art. L. 4612-17, al. 4.

<sup>&</sup>lt;sup>290</sup> C. trav., art. R. 4614-4, al. 2.

## - CHAPITRE II -

# L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABORATION DE POLITIQUES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

228. Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail. – Le dialogue social facultatif en santé et sécurité au travail peut avoir une influence considérable. Plusieurs acteurs sont à l'origine du dialogue choisi en ce domaine, au premier rang desquels se trouve le COCT. Cette instance, composée paritairement de partenaires sociaux et de l'administration, a deux missions principales. D'une part, ses membres participent à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels par les avis qu'ils rendent sur les projets de lois et textes réglementaires élaborés dans le domaine de la protection et de la promotion de la santé et de la sécurité au travail ; elle est aussi consultée sur les projets en matière d'instruments internationaux. Il s'agit donc d'un dialogue social obligatoire institutionnel.

Néanmoins et d'autre part, le COCT est chargé d'effectuer des recommandations facultatives et des propositions visant à déterminer les orientations qu'il est opportun d'adopter s'agissant des conditions de travail. Que ce soit par l'une ou l'autre de ses missions, le COCT participe donc activement à l'élaboration de politiques générales, même s'il n'est pas le seul acteur en la matière (Section I). En tout état de cause, l'objectif est toujours d'améliorer la prévention des risques afin de s'assurer que la santé et la sécurité des travailleurs soient préservées, ce qui vaut aussi pour l'élaboration des politiques d'entreprise (Section II).

# SECTION I – L'ÉLABORATION DE POLITIQUES GÉNÉRALES

**229.** Cadre. – L'objectif des politiques générales fixées dans les conventions nationales d'objectifs et les recommandations de Sécurité sociale est de poser un cadre global pour toutes les entreprises (Sous-section I), tout comme les normes et les référentiels en santé et sécurité (Sous-section II).

# SOUS-SECTION I – Les conventions nationales d'objectifs et les recommandations de sécurité sociale

**230.** Incitation. – Bien que l'adhésion aux conventions nationales d'objectifs (§1) soit facultative, de même que les recommandations de sécurité sociale (§2), il est fortement conseillé d'en suivre le contenu du point de vue de la prévention.

### §1- Les conventions nationales d'objectifs

231. Promotion de la prévention. – La finalité des conventions nationales d'objectifs est de permettre aux entreprises qui y adhèrent, en concluant des contrats de prévention, de bénéficier de subventions en vue d'entreprendre une démarche active de prévention afin de limiter la survenance de risques dans les secteurs où les accidents sont fréquents. Il s'agit donc d'inciter les entreprises à accomplir des efforts supplémentaires. C'est dans cette optique que se font l'élaboration (A) et la mise en œuvre opérationnelle (B) des conventions nationales d'objectifs.

#### A- Les modalités de l'élaboration des conventions nationales d'objectifs

232. Champ d'application. – Toutes les entreprises ne peuvent pas bénéficier de contrats de prévention conclus dans le cadre de conventions nationales d'objectifs, le champ d'application de ces dernières étant doublement limité. D'une part, seules certaines activités professionnelles sont concernées. Elles sont déterminées par rapport à la nomenclature utilisée pour l'identification des entreprises ainsi qu'en fonction de l'identifiant retenu pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles applicable aux établissements<sup>291</sup>. D'autre part, seules sont visées les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés<sup>292</sup>, en sachant que le personnel intérimaire n'est pas pris en compte et que toute variation d'effectif n'est pas de nature à avoir une influence sur la validité du contrat une fois celui-ci conclu. Lorsque ces conditions sont satisfaites, les différents acteurs pourront se lancer dans l'élaboration de la convention (2) tout en prenant soin d'y faire figurer un certain contenu (1).

<sup>292</sup> Le calcul des effectifs se fait par rapport à la moyenne du nombre de salariés présents au dernier jour de chaque trimestre civil de la dernière année connue.

 $<sup>^{291}</sup>$  Circulaire DPAT n° 1659/92 du 16 janvier 1992 prise en application de la loi n° 87-39 du 27/01/87 « portant diverses mesures d'ordre social ».

- 1- Le contenu des conventions nationales d'objectifs
- 233. Orientations générales. Les conventions d'objectifs visent à inciter les entreprises à entreprendre des efforts déterminants de prévention afin d'améliorer les dispositifs en place. A ce titre, y figurent des orientations générales définies par la Commission de Prévention dans sa délibération du 20 novembre 1986, confirmée et renfermée par sa délibération du 4 avril 1990. Celles-ci sont diverses et se traduisent en un certain nombre d'actions regroupées dans un programme. Les entreprises doivent notamment : 1) s'efforcer de promouvoir une politique de prévention qui leur est propre, l'idée étant qu'elle soit adaptée tant à son activité qu'à ses besoins ; 2) renforcer les relations avec la médecine du travail et les milieux médicaux afin d'améliorer la prévention des maladies professionnelles ; 3) intégrer la prévention dans les mentalités des salariés de l'entreprise, ce qui passe par des sessions d'informations et de formations ; 4) réfléchir quant à la potentielle extension du domaine d'action de la prévention. La mise en œuvre de ces différentes actions fait l'objet d'un suivi, la Commission de Prévention étant chargée de tirer, chaque année, les enseignements utiles à la poursuite du programme.
- 234. Objectifs essentiels de prévention. Ces objectifs ont pour vocation de constater une progression dans les politiques de prévention mises en place par les entreprises. Avant même leur détermination, il est donc nécessaire de réaliser un diagnostic afin de constater la pertinence des mesures déjà en place ainsi que les pistes d'amélioration. La finalité essentielle de la prévention est de réduire l'ensemble des risques professionnels constatés dans l'entreprise afin d'éviter leur survenance. Certains résultats doivent ainsi être visés en mettant en œuvre plusieurs moyens tels que des investissements matériels, des formations ou encore l'intégration de la sécurité lors de la mise en place de nouvelles technologies. Concrètement, les objectifs essentiels de prévention pourront prendre la forme d'une amélioration des outils, machines ou engins utilisés dans le cadre des procédés de fabrication. Un point de situation est réalisé chaque année à travers une évaluation des mesures prises.
- 235. Participation financière à l'investissement dans la prévention. Le niveau de participation financière aux investissements à promouvoir en fonction des risques professionnels rencontrés doit être arrêté par la convention. En fonction des cas, le taux de participation se situe entre quinze et soixante-dix pour cent des moyens nécessaires pour atteindre le programme de prévention figurant dans la convention.

236. Durée de la convention. – La date à laquelle la convention d'objectifs arrive à terme doit être expressément précisée. Selon la Commission de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles, la durée optimale des conventions est de quatre ans. Une prorogation peut être prévue si la situation des risques du secteur couvert par la convention nationale d'objectifs l'exige. La prolongation peut se faire par voie d'avenant si les objectifs fixés par la convention n'ont pas été remplis de manière suffisamment satisfaisante. Dans cette hypothèse, l'avis du Comité Technique National est toutefois requis.

#### 2- Les étapes de l'élaboration

- **237. Proposition.** La mise en place d'une convention nationale d'objectifs se fait en plusieurs phases. La première résulte de la proposition de conclusion faite par l'ensemble des acteurs susceptibles d'intervenir dans son élaboration. Sont ici visés les membres des comités techniques nationaux, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales, les services de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés ainsi que les caisses en régions (CARSAT).
- 238. Négociations. La deuxième étape consiste en l'établissement d'un projet de convention. Cela se fait par l'intermédiaire de négociations entre les organisations professionnelles d'employeur et syndicales représentatives dans le champ du contrat que l'on souhaite conclure. C'est pendant cette phase que sera défini le contenu de la convention nationale d'objectifs. Il s'agit d'une étape importante car c'est au cours de celle-ci que l'ensemble des objectifs indispensables à l'obtention des avances sera fixé.
- 239. Approbation et signature. Une fois élaboré, le projet doit être approuvé par le comité technique national de rattachement par l'intermédiaire d'une délibération. La convention nationale d'objectifs visant à permettre d'octroyer une aide financière afin d'encourager les entreprises à améliorer leur politique de prévention, son approbation est strictement encadrée. Au cours de la délibération, le projet sera étudié dans ses moindres détails par le comité technique national afin de vérifier s'il est conforme aux exigences diverses indispensables à la délivrance des avances. La participation financière à l'investissement de prévention fait l'objet d'un examen particulièrement minutieux ; le respect des taux est strictement contrôlé, même si le comité technique national peut fixer lui-même un pourcentage de participation pour des risques définis ou pour répondre à des préoccupations particulières. Une fois les délibérations achevées, le comité technique national donne son approbation, ce qui permettra aux organisations professionnelles ainsi qu'à la CNAMTS de

signer la convention nationale d'objectifs qui deviendra alors effective pour une durée maximum de guatre ans.

- B- La mise en œuvre opérationnelle des conventions nationales d'objectifs
- **240. Adaptation et contrepartie.** La mise en œuvre des conventions nationales d'objectifs se traduit au niveau des entreprises par la conclusion de contrats de prévention, instruments juridiques qui lient les parties de par leurs dispositions (1), lesquels prévoient, en contrepartie du respect de leur contenu, le versement d'avances (2).

## 1- Les contrats de prévention

**241.** Conditions et procédure. – Ce n'est que lorsque certaines conditions sont satisfaites (a) que le contrat de prévention sera conclu, sous réserve du respect d'une procédure particulière (b).

#### a- Conditions

- 242. Validité de la convention nationale d'objectifs. Le contrat de prévention, conclu entre les CARSAT et les entreprises de leur circonscription de moins de deux cents salariés et ayant adhéré à une convention d'objectifs, est la traduction pratique et adaptée de celle-ci aux particularités de l'entreprise. Il est donc intimement lié à sa validité. Dès lors, la conclusion du contrat de prévention doit nécessairement intervenir au cours de la vie de la convention d'objectifs ; l'entreprise doit par ailleurs correspondre au numéro de risque de la tarification fixé dans le champ d'application de la convention.
- 243. Respect des obligations sociales. Pour pouvoir conclure un contrat de prévention, l'entreprise doit être à jour de ses obligations sociales et, notamment, de ses cotisations URSSAF. Concrètement, les établissements faisant partis de la circonscription de la CARSAT doivent avoir régulièrement versé leurs cotisations au cours des douze derniers mois. En pratique, lorsqu'il n'y a pas de retard dans le paiement des sommes dues à l'URSSAF, celle-ci délivre une attestation visant à prouver que l'entreprise est à jour de ses cotisations. Lorsque l'ensemble des conditions est respecté, la procédure de conclusion du contrat de prévention peut être enclenchée.

#### b- Procédure de conclusion

244. Préparation, élaboration, consultation. - La conclusion du contrat de prévention passe par un certain nombre d'étapes; elle est strictement encadrée. Il faut d'abord préparer la démarche, ce qui passe par l'établissement d'un diagnostic préalable. Effectué en collaboration avec la Caisse, l'objectif est de mettre en exergue la situation initiale des risques professionnels de l'entreprise. Cette première étape est importante car elle sert à déterminer l'étendue qu'il conviendra de donner aux mesures de prévention qui seront prises dans le contrat. Le contenu du contrat ainsi que les moyens mis en œuvre pour parvenir aux objectifs de prévention qui y seront fixés dépendent de ce diagnostic et des objectifs essentiels fixés par la convention nationale. C'est donc sur cette base qu'un projet de contrat de prévention sera élaboré, lequel ne pourra en aucun cas se détacher du cadre général posé par la convention d'objectifs ; devront notamment être respectés les orientations, objectifs, priorités, obligations de moyens et de résultats et les niveaux de participation aux investissements. Le contrat doit adapter ces modalités aux besoins particuliers de l'entreprise qui s'engage. La circulaire DPAT n° 1659/92 du 16 janvier 1992 précise par ailleurs que le coût des mesures prises, la part financée par la Caisse, la part financée par l'entreprise, les coûts supplémentaires supportés par l'entreprise et le coût total final des investissements devront être connus, cela permettant d'apprécier le bien-fondé des actions engagées et d'en moduler le développement.

Le contrat de prévention ne peut être conclu sans la consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Un avis doit être recueilli sur le projet de contrat de prévention. Il est également indispensable d'informer la DIRECCTE ainsi que la Direction des risques professionnels de la CNAMTS.

**245. Signature et suivi.** – Une fois l'ensemble de ces formalités accomplies, le contrat de prévention sera signé. Son exécution est suivie tout au long de son existence par la caisse afin de vérifier que les objectifs contractés sont respectés. Un rapport intermédiaire est établi chaque année pour faire état de l'avancement des engagements pris par l'entreprise. Les éventuels retards devront figurer au rapport, accompagnés des causes et d'un report d'échéance si nécessaire. A ce titre, un avenant peut être conclu.

#### 2- Les avances

**246. Acquisition.** – Les avances sont prévues dans les contrats de prévention, lesquels ont pour finalité l'amélioration des conditions de travail et de santé des travailleurs. Ce sont

toutes les dépenses qui y sont liées, quelle qu'en soit l'utilisation<sup>293</sup>. C'est pour obtenir ces sommes que l'entreprise s'engage. C'est là l'intérêt du dispositif: sont conférées des subventions publiques aux entreprises afin que des actions en faveur de la prévention soient menées. Pour ne pas rendre ce dispositif dérisoire, il est important que les objectifs fixés au sein du contrat entraînent un véritable changement dans l'entreprise, une véritable amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

L'acquisition de ces avances se fait selon les modalités prévues au contrat. Puisqu'elles sont nécessaires à la mise en place des mesures permettant d'atteindre les objectifs qui y ont été fixés, elles sont versées une fois le contrat de prévention signé. Les avances sont donc l'objet de celui-ci tandis que les mesures de prévention qui en résulteront en sont la cause. Elles seront définitivement acquises si les objectifs ainsi que les investissements convenus sont atteints ou réalisés, ce que l'entreprise devra prouver<sup>294</sup>. De même, les avances resteront acquises si l'ensemble des investissements que l'entreprise s'était engagée à réaliser ont été effectués, quand bien même les résultats attendus n'ont pas été pleinement constatés. Dans cette situation, un réexamen de l'état des risques est conjointement fait entre la Caisse et l'entreprise afin de définir de nouveaux objectifs consignés dans le cadre d'un avenant au contrat de prévention. En dehors de ces hypothèses, il n'est pas exclu que l'entreprise ait à rembourser les avances qui lui ont été consenties.

247. Remboursement. – Une fois versées, les avances ne sont pas définitivement acquises. Puisque c'est en contrepartie d'un engagement à accomplir des efforts de prévention que l'entreprise en a obtenu le bénéfice, l'absence de respect des objectifs fixés au contrat, sous réserve des situations étudiées précédemment, entraînera une obligation de restitution. Cela n'est toutefois possible que dans certaines hypothèses. Un remboursement sera dû, d'une part, si l'entreprise témoigne d'une absence de volonté manifeste de réaliser les actions prévues. Dans ce cas, le contrat sera réputé rompu, entraînant le remboursement des avances. D'autre part, il en sera de même si l'évaluation réalisée par la Caisse prouve que les objectifs et investissements convenus n'ont pas été accomplis, accomplis de manière très insuffisante ou accomplis partiellement. Cela suppose que la Caisse ait clairement identifié les obligations non-respectées afin de déterminer précisément le montant des avances conférées que l'entreprise devra rembourser.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>293</sup> Circulaire DPAT n° 1659/92 du 16 janvier 1992 prise en application de la loi n° 87-39 du 27/01/87 « portant diverses mesures d'ordre social ».

<sup>&</sup>lt;sup>294</sup> Selon la circulaire, cette preuve peut être rapportée par la présentation du duplicata des factures acquittées relatives à l'achat des matériels et aux travaux d'installation, aux fournitures effectuées, à l'exécution des programmes de formation et plus généralement tous les documents utiles à cet égard.

Le remboursement est en outre assorti d'intérêts, dont le taux sera égal au taux versé sur les livrets de développement durable dans les conditions en vigueur lors de la signature du contrat de prévention. Si le non-respect des engagements contractés entraîne la rupture du contrat de prévention et la restitution des sommes consenties, il n'y a pas de nullité de l'acte puisque le versement d'intérêts ne permet pas de remettre les parties dans la situation dans laquelle elles se trouvaient avant la conclusion du contrat. Les intérêts ont une vocation coercitive ; le but est de contraindre les entreprises à respecter leurs engagements sous peine de devoir rembourser plus que ce qu'elles ont perçu.

#### §2 – Les recommandations de sécurité sociale

248. Bonnes pratiques. – Les recommandations de sécurité sociale sont des études proposant des moyens visant à prévenir les risques professionnels. Réparties en fonction des activités des entreprises, elles indiquent quelles sont les bonnes pratiques de prévention des risques. S'assimilant aux « règles de l'art » de la profession, ce sont des outils importants de prévention. Les recommandations de sécurité sociale sont élaborées par les représentants des organisations professionnelles et syndicales siégeant aux CTN; chaque recommandation s'appliquera aux entreprises rattachées à ces comités. C'est donc par des représentants de chaque profession que les recommandations sont établies, ce qui renforce leur pertinence puisque ceux qui en sont à l'origine connaissent leur métier.

249. Force juridique. – La valeur d'une recommandation se déduit de sa définition. S'agissant d'une invitation à agir dans un sens déterminé, une recommandation est une suggestion dépourvue de caractère contraignant<sup>295</sup>. Autrement dit, aucune conséquence ne pourrait résulter du choix de ne pas suivre son contenu, ce ne sont que des mesures qu'il est conseillé de suivre pour éviter la survenance de risques professionnels plus ou moins courants dans un secteur d'activité déterminé. Leur non-respect peut toutefois entraîner certaines conséquences juridiques. Si une recommandation visant un risque n'a pas été suivie et qu'un dommage est causé par ce fait, la faute inexcusable de l'employeur sera plus aisément reconnue. Conseils sont en effet donnés à l'employeur pour que le risque ne se réalise pas. En ne les suivant pas, alors qu'il en avait manifestement connaissance, ce dernier n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Les deux conditions étant satisfaites, la faute inexcusable sera plus aisément reconnue.

Face à cette situation, la question se pose de savoir s'il ne serait pas opportun de rendre les recommandations obligatoires. Elaborées par des représentants de chaque

-

<sup>&</sup>lt;sup>295</sup> G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 10<sup>ème</sup> édition.

profession qui connaissent les risques professionnels de leurs métiers, leur pertinence ne peut être mise en cause. Les imposer pourrait donc permettre, d'une part, d'assurer une meilleure prévention des risques dans les entreprises et, d'autre part, de faire reculer les hypothèses dans lesquelles la faute inexcusable de l'employeur pourrait être reconnue. Il serait envisageable de permettre aux entreprises de déroger aux recommandations imposées si elles estiment qu'il existe des moyens de prévention plus efficaces que ce qui est conseillé, charge à elles de le prouver le cas échéant.

250. Métallurgie. – Les recommandations adoptées par le CTN des industries de la métallurgie sont abondantes. La recommandation R.423, adoptée le 16 mai 2006, vise par exemple à prévenir les accidents pouvant être causés par des ponts roulants, portiques et semiportiques. Y figure toute une série de mesures visant à améliorer la sécurité des salariés utilisant ces machines. On y trouve par exemple des conseils propres à l'éclairage ou à la ventilation qui doivent être assurés au niveau du poste de travail. Autre illustration, la recommandation R.456, adoptée le 5 mai 2011, qui vise à prévenir les risques chimiques en fonderie. Y figurent diverses suggestions pour évaluer lesdits risques, choisir les équipements de protection collectifs ou individuels à mettre en œuvre ou encore concevoir des locaux de stockage des produits chimiques.

# SOUS-SECTION II – Les normes et les référentiels en santé et en sécurité

**251.** Un dialogue social à double niveau. – Qu'il s'agisse des normes (§1) ou des référentiels (§2), tous ont une influence considérable sur la santé et la sécurité, si bien que leur application, si elle n'est pas imposée, est fortement conseillée. Dans ce cadre, le dialogue social en santé et en sécurité au travail a lieu à deux niveaux : lors de l'établissement de la norme ou du référentiel, puis lors de la démarche volontaire de l'entreprise d'appliquer et de déployer ces cadres de référence.

#### §1 – Les normes en santé et en sécurité au travail

**252.** *International Organization for Standardization.* – L'Organisation internationale de normalisation est une organisation non gouvernementale et sans but lucratif. Elle se compose de cent soixante-trois membres qui sont les organismes nationaux de normalisation de cent soixante-six pays. Il s'agit du premier producteur mondial de normes d'application

volontaire<sup>296</sup>, documents définissant des exigences, des spécifications, des lignes directrices ou des caractéristiques à utiliser systématiquement pour assurer l'aptitude à l'emploi des matériaux, produits, processus et service. L'élaboration de ces normes mobilise un nombre considérable d'acteurs en provenance du monde entier, permettant la tenue d'un dialogue social aux proportions très importantes. De l'environnement aux méthodes de fabrication des produits, le champ d'action des normes est très étendu; y sont compris la santé et la sécurité au travail, les normes ISO 9001 (A) et ISO 26000 (B), comportant chacune d'importants volets relatifs aux conditions de travail, étant susceptibles d'y exercer une certaine influence pour les entreprises décidant de les appliquer volontairement.

#### A- ISO 9001 : management de la qualité

253. Contenu. – Déployées dans plus d'un million d'entreprises réparties dans cent soixante-deux pays, les normes de la famille ISO 9000 font figures de référence en matière de management de la qualité. Pouvant s'appliquer à n'importe quelle entreprise quelle que soit sa taille et son activité, elle aide ces dernières à manager la qualité, ce qui passe notamment par la satisfaction des exigences de qualité des clients, le suivi des conditions réglementaires applicables ou encore l'optimisation constante des performances afin d'atteindre ces objectifs. Les normes ISO 9000 reposent concrètement sur huit principes<sup>297</sup> établis sur la base de l'expérience et des connaissances collectives d'experts internationaux. La dernière norme en date, la norme ISO 9001, est un outil de pilotage qui a pour objectif l'amélioration continue du système de management de la qualité en faveur de la compétitivité des entreprises.

254. Certification. – L'application des normes ISO 9000 se fait volontairement par les entreprises. Néanmoins, pour que cette application soit officiellement reconnue, une certification est indispensable. Réalisée par des organismes préalablement accrédités, cette dernière, qui se fait par l'intermédiaire d'un audit, se déroule en plusieurs étapes. Si la procédure en tant que telle est quelque peu différente en fonction des organismes qui la conduisent, l'objectif est toujours de vérifier que l'entreprise respecte l'intégralité des principes relatifs aux normes ISO 9000.

A d'abord lieu le pré-audit, qui consiste en la préparation de l'audit proprement dit. Cette première étape n'a pas systématiquement lieu ; elle vise à déterminer l'état de maturité du système de qualité de management mis en place et à préparer l'audit en tant que tel.

-

<sup>&</sup>lt;sup>296</sup> L'ISO a publié plus de 19 500 normes internationales.

<sup>&</sup>lt;sup>297</sup> 1) Orientation client ; 2) leadership ; 3) implication du personnel ; 4) approche processus ; 5) management par approche système ; 6) amélioration continue ; 7) approche factuelle pour la prise de décision ; 8) relations mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs.

Vient ensuite l'audit de certification proprement dit, qui se déroule en deux phases distinctes. La première s'assimile à la revue documentaire du système. Sont notamment abordés la politique et le manuel qualité ainsi que la cohérence des processus de l'entreprise par rapport aux exigences de la norme. L'objectif est de minimiser le risque de nonconformité majeure. La seconde est la partie opérationnelle de l'audit. L'organisme accrédité va analyser point par point le système de management qualité élaboré par l'entreprise auditée, ce qui lui permettra d'apprécier la conformité de celui-ci avec le contenu des normes ISO 9000. Cette étape se clôture par la tenue d'une réunion, au cours de laquelle le résultat de l'audit est présenté à l'entreprise. Les éventuelles non-conformités seront portées à son attention; le certificat ne peut pas être délivré tant que ces imperfections n'ont pas été corrigées par l'entreprise et levées par l'auditeur. En cas de non-conformité majeure, une vérification sur site pourra être organisée afin de s'assurer que les actions correctives ont bien été effectuées. Ce n'est qu'une fois cela fait que le certificat pourra être délivré.

La certification est validée pour une durée de trois ans, période au cours de laquelle peuvent avoir lieu des visites de surveillance annuelles afin de s'assurer que l'entreprise continue de se conformer aux exigences de la norme. Diverses observations peuvent être formulées à cette occasion afin de corriger les éventuelles non-conformités constatées.

#### B- ISO 26000 : responsabilité sociétale

Contenu. – La norme ISO 26000 définit la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) comme « la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui : contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations ». La responsabilité sociétale a donc un lien direct avec la santé et la sécurité des salariés en ce sens que la politique d'organisation qui sera mise en œuvre par l'entreprise peut avoir des effets importants. La santé et la sécurité au travail doivent s'intégrer à la RSE. Les actions entreprises dans ce cadre doivent permettre de maintenir le bien être physique et mental des salariés à un certain niveau ; les effets néfastes des conditions de travail sur la santé doivent faire l'objet de mesures de prévention adaptées. Tout cela suppose de sensibiliser les acteurs de la prévention à ces actions diverses, mais aussi de former les salariés ainsi que leurs représentants. Faire le choix d'entreprendre ces démarches peut être bénéfique pour l'entreprise car une bonne intégration de la santé et de la sécurité à la RSE renforce l'image du bon employeur. Elle permet de consolider sa position sur le marché du travail en le rendant plus attrayant pour les recrues potentielles et en fidélisant les salariés en poste. Cette norme s'appuie sur une démarche de responsabilité sociale holistique autour de laquelle gravitent sept axes de réflexion fondamentaux<sup>298</sup>.

256. Recommandations. – A l'inverse des normes ISO 9000, l'ISO 26000 n'a pas vocation à faire l'objet d'une certification; elle se compose de lignes directrices et non d'exigences, rendant inutile la tenue d'un audit de certification extérieure. Néanmoins, l'audit interne est indispensable. La prise en compte de l'ISO 26000 permet de prouver que la RSE est mise en œuvre de manière sérieuse dans l'entreprise, ce qui constitue un avantage concurrentiel par rapport à celles ayant refusé sa mise en œuvre. De plus, la norme ISO 26000 permet non seulement d'améliorer la tenue des relations commerciales puisque tant les clients que les fournisseurs auront plus de facilité à traiter avec les entreprises en raison de leur engagement en matière de comportement sociétalement responsable, mais en plus d'assurer une meilleure réputation au sein de la communauté financière.

#### §2 – Les référentiels en santé et en sécurité au travail

**257. Maîtrise des risques professionnels.** – L'objectif des référentiels en santé et en sécurité au travail est de faire en sorte que les entreprises adoptent une attitude propice à la bonne gestion des risques. Tant la certification *Occupational Health and Safety Assessment Series* (A) que le Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises (B) répondent à ces attentes.

#### A- Le référentiel Occupational Health and Safety Assessment Series

**258. Origines.** – Au départ, l'idée était d'obtenir la création d'une norme ISO relative au management de la santé et de la sécurité au travail. Devant la réticence de l'organisme intéressé, un certain nombre d'organismes nationaux de normalisation ainsi que des sociétés privées de certification ont pris l'initiative en 1999 de créer un référentiel commun : l'OHSAS 18001. Afin de mieux appréhender ce référentiel, a été publié en 2000 l'OHSAS 18002, qui fait office de guide pour la compréhension et la mise en œuvre de l'OHSAS 18001.

-

<sup>&</sup>lt;sup>298</sup> 1) Gouvernance de l'organisation ; 2) droits de l'Homme ; 3) relations et conditions de travail ; 4) environnement ; 5) bonnes pratiques des affaires ; 6) questions relatives aux consommateurs ; 7) engagement sociétal.

**259.** Management de la santé et de la sécurité au travail. – Les référentiels OHSAS contiennent un certain nombre de critères permettant d'évaluer les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail mis en place. C'est un référentiel qui sert d'outil pour auditer les entreprises. Le déploiement d'un tel dispositif doit se faire selon plusieurs étapes bien précises.

L'employeur, avec l'ensemble des parties prenantes, établit la politique en santé et en sécurité au travail de l'entreprise puis planifie la démarche. Les objectifs visant à réduire les risques identifiés doivent être définis ; les rôles de chacun des acteurs de la prévention doivent être précisément déterminés. Cette planification comprend, comme le Code du travail l'impose<sup>299</sup>, l'évaluation des risques professionnels et le respect de l'ensemble des exigences légales et techniques. Il s'agit de la même évaluation que celle effectuée pour l'établissement du document unique. La mise en œuvre de la démarche comprend la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés, la traçabilité des documents en santé et en sécurité au travail et la maîtrise opérationnelle des risques, y compris dans les situations d'urgence. A terme, l'employeur devra contrôler, par des mesures et de la surveillance de son système, l'efficacité des procédures afin de toujours améliorer la prévention des risques professionnels. A ce titre, un audit interne sera organisé avec les parties prenantes. Ses résultats permettent d'alimenter la revue de direction afin d'ajuster la politique en santé et en sécurité au travail dans un souci d'amélioration continue. A noter, par ailleurs, que la consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, devra intervenir tout au long de la mise en place du système de management de la santé et de la sécurité, ce dispositif touchant directement au champ de compétence de cette instance représentative du personnel. Si l'ensemble de ces exigences sont respectées, la certification sera délivrée.

Mettre en place l'OHSAS 180001 n'exonère pas les entreprises de respecter les dispositions législatives et réglementaires en santé et en sécurité au travail, celles-ci s'intégrant dans la démarche volontaire de l'entreprise.

260. Compatibilité avec les normes ISO. – Le référentiel OHSAS n'est pas, contrairement aux normes ISO, une norme internationale. S'ils n'exigent pas véritablement d'exigences en matière de niveau des performances, les référentiels OHSAS se rapprochent des normes ISO en ce qu'ils reposent tous deux sur l'amélioration continue des performances de maîtrise des risques pour la santé et la sécurité au travail. C'est dans cette optique de rapprochement qu'a été publiée, en juillet 2007, une nouvelle version du référentiel OHSAS qui remplace la version de 1999. L'objectif est notamment d'améliorer la compatibilité de ces

---

<sup>&</sup>lt;sup>299</sup> C. trav., art. L. 4121-2.

mesures avec la norme ISO 9000 afin de faciliter l'intégration des systèmes de management. Est aussi avancée la volonté de transformer le référentiel OHSAS 18001 en une norme ISO 45001 relative au mangement de la santé et de la sécurité au travail.

### B- Le Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises

**261.** Entreprises extérieures. – De même que l'OHSAS, le MASE est un système de management de la santé et de la sécurité. Ce qui les différencie, c'est que ce dernier vise à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs lorsqu'une entreprise extérieure intervient sur un site. Défini par un groupement composé d'entreprises intervenantes et d'entreprises utilisatrices, le MASE a pris une grande importance ces dernières années. La certification, qui s'effectue par des organismes agréés par la structure MASE, s'obtient si les cinq axes visés par le référentiel sont respectés<sup>300</sup>. Le principal objectif de cette norme est de s'assurer que l'entreprise intervenante satisfasse aux exigences du donneur d'ordre ; l'idée est d'améliorer les relations entre les deux parties dans le cadre de la gestion des risques pouvant survenir au cours de la co-activité, lesquels sont souvent ignorés en raison d'un manque d'information et de communication entre les deux entreprises. Cela se passe par la responsabilisation de l'entreprise intervenante, ce qui s'appuie sur la compétence des intervenants ainsi que sur l'organisation du travail.

**262.** Enjeux. – La certification MASE entraîne des conséquences diverses. Certains employeurs refusent l'intervention d'entreprises extérieures si elles n'ont pas mis en place ce référentiel. Son importance est considérable tant il s'agit d'une garantie permettant d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs des deux parties. La certification MASE peut donc être déterminante pour obtenir certains marchés. Le cahier des charges relatif à un appel d'offre exige souvent que le sous-traitant soit certifié MASE. Pour l'obtenir, diverses étapes doivent être respectées, parmi lesquelles on retrouve notamment l'évaluation des risques professionnels, obligatoire dans le cadre du document unique. Il faut donc identifier et caractériser les risques, puis rechercher les moyens de prévention et de protection adéquats pour assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des travailleurs. Il sera également nécessaire de définir tant les responsabilités de chacun que les fonctions de sécurité. En cas de survenance d'un accident malgré les mesures prises, le secours des victimes devra être organisé et les accidents analysés afin de tout mettre en œuvre pour éviter qu'ils ne reproduisent. Les points capitaux du succès de la démarche reposent sur la communication

<sup>&</sup>lt;sup>300</sup> L'engagement de la direction; la compétence et la qualification professionnelle de l'intervenant; la préparation et l'organisation du travail ; les contrôles ; l'amélioration continue.

des risques identifiés et analysés ainsi que sur la formation du personnel. La première mesure de prévention réside en effet dans la connaissance des risques et dans l'attitude qu'il est opportun d'adopter pour éviter leur survenance.

# SECTION II – L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE

263. Proximité du terrain. – La politique d'entreprise en santé et sécurité au travail s'assimile à un ensemble de règles que tous les salariés devront respecter. Proches des bonnes pratiques des recommandations de sécurité sociale, ces politiques visent à faire comprendre au personnel quelle attitude adopter afin d'accomplir la prestation de travail sans mettre soimême ou autrui en danger. L'élaboration d'une politique d'entreprise en santé et sécurité au travail n'a d'intérêt que si elle est mise en place au plus proche des salariés. Son efficacité suppose l'association de divers acteurs (Sous-section I) et le traitement de thèmes privilégiés (Sous-section II).

#### **SOUS-SECTION I – L'association des acteurs**

**264.** Salariés et représentants du personnel. – Les premiers destinataires de la politique d'entreprise sont les salariés. Il en résulte qu'ils sont associés, par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel, à sa diffusion (§2) mais aussi à son élaboration en ce qu'ils font partie des sources de cette politique (§1).

#### §1 – Les sources de la politique d'entreprise

265. Employeur. – L'élaboration d'une politique d'entreprise doit se faire à l'initiative du chef de celle-ci. Si la mise en place d'une telle politique est facultative, son utilité est prouvée. Trop peu d'entreprises ont pourtant effectué la démarche. Pour être pertinente, encore faut-il que l'activité le justifie. Un tel dispositif paraît, de prime abord, plus utile dans une fonderie que dans une banque par exemple. En ce qu'il en est le principal instigateur, l'employeur est la source majeure des politiques d'entreprise en santé et sécurité au travail. C'est lui qui impulsera les grands axes stratégiques, qui fixera leur étendue et leurs objectifs ainsi que la forme qu'ils revêtiront. De nombreuses solutions sont, à ce titre, envisageables. De l'accueil sécurité aux fiches transmises individuellement à chacun des salariés, les options sont multiples. L'intérêt est d'instaurer des règles que tous, tant les salariés de l'entreprise que les prestataires extérieurs, devront respecter pour que la sécurité de l'ensemble de ces acteurs soit garantie. Dans le cadre de l'élaboration des politiques, il peut

être utile de se référer aux risques professionnels identifiés et analysés préalablement au sein du document unique. Pour mieux fixer des règles visant à prévenir la survenance des risques, encore faut-il qu'ils soient précisément connus. Par voie de conséquence, la mise en place de politiques d'entreprise peut avoir un effet sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur puisqu'entreprendre cette démarche volontaire peut contribuer à prouver que tout a été mis en œuvre pour que le danger soit évité. C'est donc au niveau de la seconde condition de la faute inexcusable que les politiques d'entreprise peuvent jouer. Leur établissement étant une démarche volontaire, peut être avancé que l'employeur a fait tout son possible pour prévenir un maximum de risques. Les chances de reconnaissance de la faute inexcusable pourraient ainsi s'en trouver réduites.

La politique d'entreprise en santé et en sécurité au travail est une exigence fondamentale dans les normes ISO et le référentiel OHSAS. Elle doit avoir pour finalité l'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. La politique en santé et en sécurité au travail est le point de départ de la démarche impulsée volontairement avec l'ensemble des parties prenantes ; elle traduit un véritable engagement de l'entreprise sur les sujets centraux en santé et en sécurité au travail. De surcroît, elle contribue à l'amélioration de l'image extérieure de l'entreprise auprès de ses fournisseurs, clients et autres interlocuteurs.

266. Salariés. – L'association des salariés, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, est capitale dans le cadre de l'élaboration de politiques d'entreprise. Comme c'est le cas pour l'évaluation des risques professionnels, ce sont en effet les salariés qui connaissent le mieux les risques inhérents à leur poste de travail. La mise en place de politiques relatives à leur santé et à leur sécurité ne peut donc s'envisager sans leur concours, sous peine de priver la démarche de sens. Leur participation est également essentielle en ce sens qu'il est plus aisé de respecter des règles lorsqu'on a contribué à leur élaboration. Cela est flagrant dans certaines grandes entreprises de la métallurgie notamment, dans lesquelles l'ensemble des travailleurs connaissent parfaitement les politiques de santé et de sécurité mises en place volontairement par l'employeur. Ayant été créées grâce à leur concours, leur respect est plus facilement obtenu puisqu'ils connaissent les conséquences que pourrait entraîner leur violation.

#### §2 – La diffusion de la politique d'entreprise

267. Information. – Préciser qu'une politique d'entreprise doit faire l'objet d'une communication importante pour être efficace relève du bon sens. Il est capital que les salariés soient au courant des règles élaborées conjointement par l'employeur et les représentants de ces derniers. A ce titre, la politique de santé doit être expliquée. Il faut donc préciser aux salariés les raisons ayant motivé sa mise en œuvre. Celles-ci peuvent être liées à la nature même de l'activité de l'entreprise ou encore au nombre croissant d'accidents constatés sur le site au cours des derniers mois. L'intérêt d'informer les salariés est de leur faire prendre conscience de l'importance des enjeux. De la qualité de l'information dépend l'efficacité de la politique d'entreprise élaborée puisque les salariés seront mieux à même d'appliquer les règles établies si, d'une part, ils ont participé à leur conception et, d'autre part, s'ils comprennent pourquoi il était nécessaire de les instaurer.

**268. Formation.** – L'efficacité de la politique de santé et de sécurité repose également sur la formation des salariés. S'il est important de connaître les règles qu'elle contient, encore faut-il savoir les appliquer ; l'objectif est de passer de la connaissance des règles à leur application innée afin de permettre aux salariés d'assimiler les politiques élaborées. Doivent être mises en place diverses actions visant à sensibiliser le personnel aux bonnes pratiques que l'entreprise cherche à instaurer. Cette formation peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir de rendre obligatoire, pour tous les nouveaux embauchés, la participation à un accueil sécurité dont le but est notamment de comprendre l'évacuation, les procédures d'urgence ou les gestes de premier secours<sup>301</sup>. La formation peut encore prendre la forme d'exercices, dont certains sont imposés par le Code du travail<sup>302</sup>. Cette étape de la mise en place de la politique de santé et de sécurité est fondamentale puisque celle-ci ne produira des effets positifs que si les salariés sont formés, convaincus et investis dans le respect des règles qu'elle contient.

**269. Forme.** – La diffusion de la politique d'entreprise peut se faire, outre par l'intermédiaire de la formation des salariés, par des formes diverses. Le but étant de partager la politique et de la faire connaître à l'ensemble du personnel, il est possible de transmettre à

<sup>302</sup> C. trav., art. R. 4227-29, qui précise que la consigne de sécurité incendie doit prévoir des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les manœuvres nécessaires. Ces exercices doivent être renouvelés tous les six mois.

<sup>&</sup>lt;sup>301</sup> Dans les entreprises où l'activité suppose une particulière vigilance, l'accueil sécurité peut durer jusqu'à cinq jours. C'est par exemple le cas sur certains sites d'ArcelorMittal, le groupe ayant instauré une véritable culture de la santé et de la sécurité au travail.

chacun des fiches métiers, des fiches de poste ou encore des procédures ou modes opératoires en sécurité dont l'objet est d'offrir un réel support aux règles contenues dans la politique de santé et de sécurité. L'aide du CHSCT peut être précieuse dans le cadre de la création de ces documents. Une telle démarche garantit la diffusion des principes et participe à la mise en place d'une véritable culture de la sécurité au sein des salariés, ce qui est capital dans l'optique d'une prévention des risques plus satisfaisante.

#### **SOUS-SECTION II – Les thèmes privilégiés**

**270. Politisation.** – Lorsque l'on étudie le contenu de la santé et de la sécurité au travail, on constate que certains thèmes sont à la mode (§2). Cela est dû à leur diffusion médiatique accrue, mais aussi au fait qu'il s'agisse de sujet dont les pouvoirs publics ont régulièrement tendance à s'emparer, si bien que certains thèmes semblent sous-estimés (§1) malgré leur importance.

#### §1 – Les thèmes historiques

- 271. Lésions immédiates et lésions tardives. Les politiques de santé et de sécurité en entreprise peuvent porter à la fois sur des risques aux conséquences aigües ou chroniques, identifiés comme étant prioritaires lors de l'évaluation des risques professionnels menée pour l'établissement et la mise à jour du document unique. C'est à l'ensemble des parties prenantes qu'il revient d'identifier les thèmes essentiels devant figurer dans la politique d'entreprise pour une période de temps considérée. Les actions ponctuelles n'ont en effet pas leur place dans les politiques d'entreprise, elles sont traitées quotidiennement ou dans le cadre des plans d'action faisant suite au document unique.
- 272. Illustrations. Traditionnellement, les thèmes liés aux travaux en hauteur, au bruit ou au risque chimique sont des thèmes récurrents des politiques d'entreprise. En effet, ils impliquent des déploiements opérationnels sur le long terme et une prise de conscience partagée allant au-delà de la gestion du simple incident ponctuel. L'information et la formation de l'ensemble des intervenants permet aux travailleurs de mieux appréhender les risques et ainsi d'éviter, dans la mesure du possible, de subir ou de causer des dommages, et ainsi de créer une véritable culture de la prévention, seule gage d'implication et donc de longévité de la démarche.

#### §2 – Les thèmes à la mode

**273.** Pénibilité. – Réforme phare du gouvernement en place, la refonte du dispositif pénibilité vise notamment à permettre aux travailleurs exposés à certains facteurs de risques, au niveau ou au-delà de seuils déterminés par décret<sup>303</sup>, de partir plus tôt à la retraite. Si l'initiative peut être saluée, le dispositif n'est actuellement pas à la hauteur des attentes tant le compte personnel de prévention de la pénibilité qui en résulte est complexe. L'objectif entier de la réforme est de prévenir l'apparition de « traces durables, identifiables et irréversibles » sur la santé, ce que ne permet pas réellement le mécanisme ainsi créé. En échangeant des droits contre une exposition à la pénibilité, la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » vise davantage à compenser ces expositions plutôt qu'à les prévenir, ce qui est regrettable. La perspective du départ anticipé à la retraite est aguicheuse, ce qui justifie que la pénibilité soit actuellement un thème à la mode. Il ne s'agit pourtant que de la « poudre aux yeux » puisque les trimestres d'assurance vieillesse acquis grâce aux points cumulés sur le compte ne sont actuellement pas considérés comme des trimestres cotisés. En conséquence, chaque travailleur choisissant cette option subira une décote sur sa pension de retraite. C'est dans ce contexte que les politiques d'entreprise peuvent être pertinentes. En cherchant à insuffler certains réflexes aux salariés quant à leur activité, sortir ces derniers de la pénibilité deviendrait envisageable même si cela n'est pas possible pour l'ensemble des facteurs de risque<sup>304</sup>.

274. QVT et RPS. – Thèmes à la mode, chacun pour des raisons différentes, la QVT et les RPS occupent aujourd'hui une place importante dans le paysage du droit de la santé et de la sécurité au travail. La montée en puissance du premier est dû à la prise en compte croissante de la notion de bonheur au travail, selon lequel les salariés ont une meilleure productivité lorsqu'ils sont heureux dans leur fonction. Si cela est probablement vrai, il n'en demeure pas moins que l'engouement produit autour de cette notion est peut-être exagéré, le risque étant de conférer au travail une dimension trop relaxante. Les politiques d'entreprise ont un rôle à jouer dans ce cadre en instaurant, par exemple, des règles de bienséance entre les travailleurs.

**275.** S'agissant des RPS, c'est en raison de leurs effets dévastateurs qu'ils sont aujourd'hui au cœur des débats relatifs à la santé et à la sécurité au travail, l'enjeu actuel étant la reconnaissance du *burn out* en tant que maladie professionnelle. Véritable fléau, le

\_

<sup>&</sup>lt;sup>303</sup> C. trav., art. D. 4161-2.

<sup>&</sup>lt;sup>304</sup> Mis à part un aménagement des horaires, il semble en effet difficile d'améliorer la prévention du travail de nuit par des politiques d'entreprise.

changement de statut de cette pathologie est sans doute légitime, le problème étant de trouver une qualification adéquate pour que seul le *burn out* d'ordre professionnel soit reconnu en tant que maladie professionnelle. Face à ces phénomènes néfastes, il peut être opportun, par l'intermédiaire des politiques d'entreprise, de sensibiliser les salariés afin de prévenir les RPS à la source.

#### **CONCLUSION**

**276.** Bilan. – Aux premiers abords négligé par les entreprises, le droit de la santé et de la sécurité au travail est aujourd'hui une de leur priorité d'amélioration continue en raison des enjeux considérables qu'il mobilise. Ce développement est d'abord lié à la quantité de sources juridiques créant des obligations à la charge des acteurs des relations professionnelles. De l'abondance des textes aux obligations régulièrement découvertes par la jurisprudence, le droit de la santé et de la sécurité au travail est plus mouvant que jamais. A ces sources s'ajoute le dialogue social, dont la production est indispensable à la protection des travailleurs. Imposé ou choisi, il contribue largement à l'amélioration des conditions de travail, que ce soit par l'intermédiaire des accords collectifs, des recommandations diverses ou par les interactions avec les instances de représentation du personnel. Ces dernières sont également à l'origine de la prise en compte croissante du droit de la santé et de la sécurité au travail, ce qui se traduit par la montée en puissance du CHSCT, notamment due à l'élargissement de ses compétences en raison du flou entourant les textes actuellement applicables. Reste que cet afflux de textes est parfois nuisible aux entreprises en raison de la quantité d'obligations mises à leur charge. En outre, la technicité du sujet aboutit parfois à la création de dispositifs totalement inapplicables sur le terrain tant ceux qui les élaborent sont éloignés de la réalité. Dans un contexte où les entreprises sont volontaires et ont fait de la santé et de la sécurité au travail un des piliers de leur développement économique, partagé par l'ensemble des parties prenantes internes et externes à l'entreprise, des évolutions – c'est-àdire de véritables chocs de simplification législatifs et réglementaires – sont nécessaires afin de redonner au dialogue social la place qui est la sienne et ainsi de permettre la pérennité de bonnes pratiques.

277. Perspectives. – Le dialogue social est aujourd'hui au cœur de l'actualité juridique, sur au moins deux sujets. En premier lieu, le débat est actuellement de savoir s'il est opportun de modifier la hiérarchie des normes afin que la convention collective s'impose systématiquement à la volonté individuelle du salarié exprimée à travers le contrat de travail. Une telle évolution accroîtrait les prérogatives des partenaires sociaux de manière non négligeable puisque rendant inutile l'accord du salarié avant toute modification de son contrat de travail tel que l'impose actuellement la loi<sup>305</sup>. Les impacts de cette réforme sur les conditions de travail pourraient être décisives. En second lieu, est actuellement discutée la

\_

<sup>&</sup>lt;sup>305</sup> C. trav., art. L. 1222-6.

rationalisation, au sein de l'entreprise, des instances représentatives du personnel. Un temps présagée, la suppression pure et simple du CHSCT n'a finalement pas été retenue par le projet de loi « Rebsamen », lequel prévoit en effet de l'inclure dans la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés ; ce seuil dépassé, possibilité sera laissée aux entreprises de conclure un accord majoritaire visant à regrouper tout ou partie des instances représentatives du personnel. Même s'il est prévu que CE, DP et CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions, cette réforme offrirait plus de visibilité à l'employeur et faciliterait ainsi le dialogue social.

# **BIBLIOGRAPHIE**

#### I- Ouvrages généraux

Code civil, LexisNexis, 2015.

Code de la sécurité sociale, LexisNexis, 2015.

Code du travail, LexisNexis, 2015.

G. CORNU, Vocabulaire juridique, PUF, 10ème édition, 2013.

#### II- Ouvrages spéciaux

- P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, 6<sup>ème</sup> édition, 2013.
- B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, LexisNexis, 9<sup>ème</sup> édition, 2014.
- B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail, Relations individuelles*, LexisNexis, 3<sup>ème</sup> édition, 2014.

Emile ZOLA, Germinal, 1885.

Emilie MILLION-ROUSSEAU, La représentation élue du personnel en matière de santé et de sécurité, Thèse, 2011.

J.-B. COTTIN, Le CHSCT, 2ème édition, 2012.

Charlotte MATIAS, Les attributions économiques du comité d'entreprise, Mémoire, 2013.

Victor HUGO, Les Misérables, 1862.

Michel FOUCAULT, Naissance de la clinique, 1963.

Tzvetan TODOROV, Nous et les autres, 1989.

H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail, Vol. 1 : Démarche générale, lieux et équipements*, Broché, 2012.

Louis René VILLERME, Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, 1840.

#### **III- Articles**

Cécilia ARANDEL, Articulation entre la consultation du comité d'entreprise et celle du CHSCT, Semaine juridique social, n° 5, 4 février 2014, 1051.

Paul-Henri ANTONMATTEI et Philippe VIVIEN, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : Etat des lieux et perspectives*, Semaines juridique social n° 11, 13 mars 2007, act. 125.

Caroline ANDRE-HESSE et Mickaël d'ALLENDE, *Chartes éthiques*, codes de conduite et dispositifs d'alerte professionnelle : aspects pratiques, Semaine juridique social n° 22, 1<sup>er</sup> juin 2010, 1213.

Jean-Marc ALBIOL, Carole MAUCCI, Huub VAN OSCH, Elizabeth SLATTERY et Matthes SCHROEDER, *Chez nos voisins européens. - La prévention des risques professionnels*, Semaine Juridique Social n° 40, 5 Octobre 2010, 457.

Valérie PONTIF, CHSCT: les contours du risque grave justifiant le recours à une expertise, Droit social 2012, 383.

Lydie DAUXERRE, *Contribution à l'étude de la branche professionnelle*, Semaine Juridique Social n° 5, 2 Février 2010, 1038.

Victoria DROCHON et Romain TAFINI, *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail – ANI du 19 juin 2013*, Semaine juridique social n° 38, 17 Septembre 2013, 372.

UIMM, Désignation d'un « salarié compétent », Information sociale 2013-4526 du 29 août 2013.

B. TEYSSIE, J.-F. CESARO et A. MARTINON, Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise, Semaine Juridique Social n° 25, 21 Juin 2011, 1291.

Juliana KOVAC, Généralisation de la couverture « frais de santé » : garanties minimales et dispenses d'affiliation, Semaine juridique social, n° 44, 28 Octobre 2014, 1414.

Anne PENNEAU, La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail, Semaine Juridique Social n° 38, 20 Septembre 2011, 1408.

Pierre-Henri d'ORNANO, La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail, Semaine juridique social n° 23, 8 juin 2010, 1226.

Philippe ROZEC, La norme ISO 26000: un nouveau souffle pour la responsabilité sociale des entreprises? Semaine juridique sociale, n° 51, 21 décembre 2010, 1548.

Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT, retour sur quelques développements jurisprudentiels récents, Droit social 2012, 383.

Marion DEL SOL et Carole LEFRANC-HAMONIAUX, La protection de l'information confidentielle acquise par les salariés et leurs représentants, Semaine juridique social, n° 52, 23 Décembre 2008, 1666.

Jean-François CESARO, *La représentation des syndicats dans l'entreprise*, Semaine juridique social n° 22, 29 mai 2012, 1237.

Michel BORGETTO, La santé dans l'histoire constitutionnelle française, RDSS 2013, p. 9.

Philippe ROZEC, Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et la prévention des risques professionnels, Semaine juridique social, n° 50, 12 Décembre 2006, 1981.

Philippe THOMAS et Victoria HAMEL, *Les honoraires des experts du comité d'entreprise et du CHSCT*, Semaine juridique social, n° 42, 15 octobre 2013, 1405.

Bernard TEYSSIE, Les moyens du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Semaine Juridique Social n° 23, 5 Juin 2007, 1440.

Yves BENHAMOU, Réflexions sur l'inflation législative, D. 2010, p. 2303.

Marc PATIN, Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise, Semaine juridique social, n° 24, 11 juin 2013, 1246.

# INDEX ALPHABÉTIQUE

(Les chiffres renvoient aux numéros des paragraphes)

#### -A-

#### Accord collectif,

- Travailleurs handicapés, 79 et 80.
- Contrats de génération, 81, 82 et 83.
- Durée du travail, 85 et 86.
- Effet *erga omnes*, 36.
- Prévoyance maladie, 87.
- Complémentaire santé, 88.
- Pénibilité, 89 et s.

#### -C-

#### Comité d'entreprise,

- Conditions de travail, 177.
- Formation santé/sécurité, 184.
- Marche générale de l'entreprise, 176.
- CHSCT, 178 et s., 185.

#### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 10.

- Information, 113 et s.
  - Contenu, 117 et s.
  - Définition, 114.
  - Discrétion, 120.
  - Secret professionnel, 121.
- Consultation, 123 et s.
  - Aménagement important, 125 et s.
  - Chartes éthiques, codes de conduite et alerte professionnelle, 128.
  - Effet utile, 131.
  - Règlement intérieur, 127.
  - Rapport et programme annuels, 226 et s.
- Enquêtes
  - Accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, 144 et s.
  - Danger grave et imminent, 147 et s.
- Inspections,
  - Modalités, 141 et s.
  - Périodicité, 138.
- Expert,
  - Désignation, 165 et s.
  - Honoraires et frais, 171.
  - Instance de coordination, 155.
  - Projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, 162 et s.
  - Rapport d'expertise, 168 et 169.
  - Risque grave, 158 et s.

Conseil d'orientation sur les conditions de travail, 228.

Comité de sécurité, 9 et 10.

#### Contrat de prévention,

- Avances, 246 et 247.
- Conditions, 242 et 243.
- Conclusion, 244 et 245.

#### Conventions nationales d'objectifs,

- Champ d'application, 232.
- Contenu, 233 et s.
- Elaboration, 237 et s.

-D-

Délégation du personnel, 57 et s.

Délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, 9.

#### Délégué du personnel,

- En présence d'un CHSCT, 187 et s.
- En l'absence d'un CHSCT, 191 et s.

Délégué syndical, 50 et s.

Délit d'entrave, 116.

Dialogue social, 24.

Dialogue social européen, 20.

#### Document unique d'évaluation des risques, 197 et s.,

- Annexes, 210.
- Employeur, 200 et s.
- CHSCT, 205 et s.
- Service de santé au travail, 208.
- Salariés, 207.
- Inventaire des risques, 211 et s.
- Unité de travail, 213 et s.

-E-

#### Employeur,

- Représentation, 47.
- Représentativité, 46.

Inflation législative, 40 et s.

-M-

Médecine, 1.

Médecin du travail, 108, 115, 141, 145, 156.

-N-

#### Négociation,

- Action en annulation de l'accord, 65 et 66.
- Annuelle obligatoire, 68 et s.
- D'entreprise, 34 et s.
- De branche, 29 et s.
- Droit d'opposition, 63 et 64.
- National et interprofessionnelle, 28.
- Triennale, 74 et s.

#### Normes,

- International Organization for Standardization, 252.
- ISO 9001, 253 et s.
- ISO 26000, 255 et s.

**-O-**

Ordre public, 112.

-P-

#### Pénibilité,

- Conclusion des accords, 90 et s.
- Contenu de l'accord, 101 et s.
- Plan d'action, 99 et 100.

#### Politiques d'entreprise,

- Sources, 265 et s.
- Diffusion, 267 et s.
- Thèmes, 271 et s.; 274 et s.

#### Prévention des risques professionnels,

- En Allemagne, 13.
- Au Canada, 16.
- Aux Etats-Unis, 15.

- Aux Pays-Bas, 14.
- Au Royaume-Uni, 12.

#### Programme annuel, 224 et s.

**-Q-**

Qualité de vie au travail, 84.

Qualité législative, 38 et s.

-R-

Rapport annuel, 221 et s.

Recommandations de sécurité sociale, 248 et s.

#### Référentiels,

- Occupational Health and Safety Assessment Series, 258 et s.
- Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises, 261 et s.

-S-

#### Sources du droit de la santé et de la sécurité,

- Circulaire, 22.
- Code du travail, 17.
- Constitution, 18.
- Droit européen, 19.
- Instruction, 22.
- Jurisprudence, 23.
- Pouvoir réglementaire, 21.

# TABLE ANALYTIQUE

SOMMAIRE	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS	4
INTRODUCTION	7
SECTION I – LA PRISE EN COMPTE PROGRESSIVE DE LA SANTÉ	ET DE LA
SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS	
§1 – La santé et la sécurité des travailleurs : un sujet négligé	
§2 – L'émergence d'une instance spécialisée : le CHSCT	
SECTION II – LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	EN DROIT
COMPARÉ	
§1 – La prévention des risques en Europe	
§2 – La prévention des risques en Amérique du Nord	
SECTION III – LES SOURCES DU DROIT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉ	CURITÉ AU
TRAVAIL	15
§1 – Les sources supra-législatives	15
§2 – Les sources infra-législatives	17
TITRE I – LE DIALOGUE SOCIAL IMPOSÉ EN SANTÉ ET S	ÉCURITÉ
DU TRAVAIL	19
CHAPITRE I – LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE AVEC LES SYNI	DICATS EN
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20
SECTION I – LA PERTINENCE D'UNE NÉGOCIATION EN SANTÉ ET	SÉCURITÉ
AU TRAVAIL	
SOUS-SECTION I – Le niveau de la négociation	
§1 – Négociation au niveau de la branche professionnelle	
A- Un impératif d'harmonisation	22
B- Les limites à l'harmonisation	
§2 – Négociation au niveau de l'entreprise	
A- Une négociation nécessaire	
B- Une négociation freinée	
1- La qualité législative	26
2- L'inflation législative	
SOUS-SECTION II – Les modalités de la négociation	
§1 – Les acteurs de la négociation	
A- Les signataires de l'accord	
1- Identification de la partie patronale	
2- Identification de la partie salariale	
a- La légitimité des délégués syndicaux	
b- L'accompagnement des délégués syndicaux	
B- Les non-signataires de l'accord	
1- Le droit d'opposition	
2- L'action en annulation des accords collectifs	
§2 – La périodicité de la négociation	
A- Négociation annuelle	
1- Domaine de la négociation	
2- Régime de la négociation	
B- Négociation triennale	43

SECTION II – LE CONTENU DE LA NÉGOCIATION EN SANTÉ ET SÉCURITI	É AU
TRAVAIL	
SOUS-SECTION I – La diversité des accords relatifs à la santé et la sécurité au trav	ail 44
§1 – Thèmes directement liés à la santé et la sécurité au travail	44
A- Les accords relatifs aux travailleurs handicapés	44
B- Les accords relatifs aux contrats de génération	46
§2 – Thèmes indirectement liés à la santé et à la sécurité au travail	47
A- La durée du travail	47
B- La protection sociale complémentaire	48
SOUS-SECTION II : La particularité des accords relatifs à la pénibilité au travail	49
§1 – La conclusion de l'accord	
A- Le périmètre des accords	49
1- Les effectifs	49
2- La proportion des salariés exposés à la pénibilité	52
B- L'alternative aux accords	
§2 – Le contenu de l'accord	55
A- Première série de thèmes	55
B- Seconde série de thèmes	57
CHAPITRE II : LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC	LES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	59
SECTION I – LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC L'INSTA	NCE
SPÉCIFIQUEMENT DÉDIÉE A LA SANTÉ ET A LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLE	
SOUS-SECTION I – L'information et la consultation du CHSCT	
§1 – L'information du CHSCT	
A- Les caractéristiques de l'information	59
B- Le contenu de l'information	
§2 – La consultation du CHSCT	65
A- Le domaine de la consultation.	65
1- L'aménagement important	65
2- La discipline	
B- Les modalités de la consultation	
1- L'effet utile de la consultation.	70
2- La sanction de l'absence de consultation	70
SOUS-SECTION II – Les moyens du CHSCT	
§1 – Les inspections et les enquêtes	
A- Les inspections	
1- Objet	
2- Modalités	
B- Les enquêtes	74
1- L'enquête en cas d'accident du travail ou maladie professionnel	
à caractère professionnel ou d'incidents répétés ayant révélé un r	
grave	
2- L'enquête en cas de danger grave et imminent	76
a- La constatation du danger : l'origine de l'enquête	
b- La gestion du danger : la réaction de l'employeur	
§2 – Le recours à un expert	
A- Les conditions de désignation de l'expert	
1- Les cas de recours à l'expertise	
a- Le risque grave	
b- Le projet important modifiant les conditions d'hygiène	
sécurité ou les conditions de travail	

2- Les modalités de la désignation de l'expert	84
B- Le déroulé et les suites de l'expertise	
1- Le rapport	84
2- Les aspects procéduraux	
SECTION II – LE DIALOGUE SOCIAL OBLIGATOIRE AVEC LES INS	
NON-DEDIÉES A LA SANTÉ ET A LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS	87
SOUS-SECTION I – Le comité d'entreprise	
§1 – L'action directe du comité d'entreprise en santé et sécurité au travail	
A- Droit positif	
1- La santé et la sécurité dans les attributions du CE	
2- L'articulation des rôles du CE et du CHSCT	
B- Droit prospectif	
§2 – L'action indirecte du comité d'entreprise en santé et sécurité au travail	
SOUS-SECTION II – Les délégués du personnel	94
§1 – Le rôle des délégués du personnel en présence de CHSCT	94
§2 – Le rôle des délégués du personnel en l'absence de CHSCT	95
	~
TITRE II – LE DIALOGUE SOCIAL CHOISI EN SANTÉ ET SÉO	
DU TRAVAIL	
CHAPITRE I : L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABORA	TION
DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAV	
SECTION I – LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES	
PROFESSIONNELS	
SOUS-SECTION I – L'élaboration du document unique d'évaluation des risqu	
§1 – Les acteurs de l'élaboration	
A- L'employeur	
B- L'association d'autres acteurs	
1- Acteurs de l'entreprise	
a- Le CHSCT	
b- Les salariés	
2- Acteurs externes	
§2 – Le contenu du document unique d'évaluation des risques	
A- L'inventaire des risques	
B- L'unité de travail	
SOUS-SECTION II – L'intérêt du document unique d'évaluation des risques	
SECTION II – LES RAPPORT ET PROGRAMME ANNUELS	
SOUS-SECTION I – Le contenu des rapport et programme annuels	100
<ul><li>§1 – Le rapport annuel : le bilan du passé</li><li>§2 – Le programme annuel : les perspectives pour l'avenir</li></ul>	110
SOUS-SECTION II – La consultation du CHSCT	111
CHAPITRE II – L'INTÉRÊT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ÉLABO	
DE POLITIQUES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	113
SECTION I – L'ÉLABORATION DE POLITIQUES GÉNÉRALES	
SOUS-SECTION I – Les conventions nationales d'objectifs et les recomman	
sécurité socialesécurité sociale	
§1- Les conventions nationales d'objectifs	114
A- Les modalités de l'élaboration des conventions nationales d'object	ifs 113
1- Le contenu des conventions nationales d'objectifs	
2- Les étapes de l'élaboration	
B- La mise en œuvre opérationnelle des conventions nationales d'obje	
1- Les contrats de prévention	
a- Conditions	

b- Procédure de conclusion	117
2- Les avances	117
§2 – Les recommandations de sécurité sociale	
SOUS-SECTION II – Les normes et les référentiels en santé et en sécurité	121
§1 – Les normes en santé et en sécurité au travail	121
A- ISO 9001: management de la qualité	121
B- ISO 26000 : responsabilité sociétale	122
§2 – Les référentiels en santé et en sécurité au travail	124
A- La certification Occupational Health and Safety Assessment Series	
B- Le Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises	125
SECTION II – L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE	126
SOUS-SECTION I – L'association des acteurs	127
§1 – Les sources de la politique d'entreprise	127
§2 – La diffusion de la politique d'entreprise	128
SOUS-SECTION II – Les thèmes privilégiés	129
§1 – Les thèmes historiques	129
§2 – Les thèmes à la mode	130
CONCLUSION	132
BIBLIOGRAPHIE	134
INDEX ALPHABÉTIOUE	137