

J'ai mal à mon travail...  
J'me bouge !



**HORS SÉRIE**

**Spécial  
CHSCT**

## SOMMAIRE

2

Préambule

4

### Le travail, repères et analyse

Ce dont nous avons besoin  
de nous affranchir

Transformer le travail

Le syndicat doit refaire autorité

sur la question du travail

La santé au travail

Le CHSCT, instance la plus

politique des IRP

Quelques notions

Les repères revendicatifs fédéraux

Liste des acronymes

10

### Le CHSCT

#### Droits individuels

Attestation d'exposition

Droit de retrait, d'alerte

Suivi médical professionnel

Suivi médical post-professionnel

16

#### Droits collectifs

CHSCT constitution

Fonctionnement

Expertise

Missions

Composition

Formation

Délit d'entrave

Lorsqu'il n'y a pas de CHSCT

26

### L'évaluation des risques professionnels - le DUER

29

#### Annexes

Directive européenne de 1989

Accord national interprofessionnel  
sur le stress

ANI sur souffrances/harcèlement

40

Points d'appui, code pénal

Les liens utiles

- Parce que nous n'avons qu'une vie,
- parce que nous passons beaucoup de temps au travail,
- parce qu'il n'est jamais normal d'être usé, abimé, blessé par le travail,
- parce qu'au travail, le risque zéro n'existe pas,

### La santé au travail ne doit jamais se négocier.

Rester en bonne santé au travail est un enjeu majeur et c'est la seule feuille de route de tout Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Or, nous exerçons notre travail dans un système où l'employeur utilise l'humain comme un moyen, un simple outil, dont il utilise toutes les capacités à travailler avec l'objectif d'en obtenir toujours plus. C'est dans ce but qu'il définit le rythme, la durée, le contenu, le cadre, l'environnement de travail.

L'employeur a le pouvoir d'organiser le travail tout en maintenant le salarié dans un lien de subordination. C'est la définition même du contrat de travail qui instaure cette relation déséquilibrée. Pour le salarié, c'est une double difficulté.

Il y a, en effet, un lien très fort entre conditions de travail et notre santé puisque la manière dont notre force de travail est mobilisée ou utilisée a des répercussions, immédiates et différées, sur les plans physiques et psychiques, en termes de fatigue, de dépersonnalisation, de stress, de maladies, d'accidents, d'absentéisme... Ou au contraire de satisfaction, de réalisation de soi, de bien-être...

Les conditions de travail sont ainsi déterminantes pour notre qualité de vie, pour notre qualité de vie à la retraite, pour notre espérance de vie. Elles sont le reflet de certaines inégalités sociales tout comme elles peuvent en générer d'autres.

### En conséquence, aucun risque professionnel n'est acceptable.

Cela signifie que le rôle de tout élu/mandaté CHSCT, de tout syndicaliste quel qu'il soit, n'est pas d'entrer dans une procédure consensuelle, d'accompagnement social, d'entente des plaintes, de comptabilisation des accidents du travail et maladies professionnelles, de compassion... Il ne doit jamais perdre de vue que :

**Un travail qui exerce un impact positif sur la santé est indissociable d'un travail où les travailleurs conquièrent pas à pas un contrôle majeur sur l'organisation et le contenu de leur activité.**

[www.ferc.cgt.fr](http://www.ferc.cgt.fr)

Email : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr)

# Le travail, repères et analyse

Le travail est aussi ancien que l'homme lui-même. C'est en effet par le travail que l'homme vit et assure sa survie.

Le travail a toujours participé d'un acte de **socialisation** parce qu'il témoigne de l'appartenance à un groupe, à une culture, à une communauté, à une société, à une époque. L'acte de travail s'adresse d'ailleurs aux autres autant, sinon plus, qu'à soi-même.

C'est une relation sociale qui prend des formes aussi variées que les groupes humains et les périodes de l'histoire dans lesquels on la considère.

Si de nombreuses formes de travail non subordonné existent : travail ménager, travail bénévole, travail des personnes à la retraite... le salariat en représente aujourd'hui, dans nos sociétés, la forme la plus importante avec 90% de la population active. Le travail salarié est au fondement même de la hiérarchisation sociale.

## QU'EST-CE QU'ÊTRE SALARIÉ ?

C'est vendre son travail à un employeur qui va organiser les moyens de le réaliser et décider de ses conditions d'exercice. C'est cela qui crée la relation de subordination. Le travail s'apparente alors à une valeur marchande et on parle d'emploi, de marché de l'emploi. Cette valeur travail se traduit par le statut de l'emploi, par le salaire, par le niveau des conditions de travail...

## IL NE FAUT PAS CONFONDRE TRAVAIL ET EMPLOI

L'emploi est la forme et l'organisation du travail salarié mise en place par l'employeur pour s'assurer de l'utilisation optimale -à ses yeux- de la force de travail de " l'employé ".

C'est donc bien à partir du travail et non de l'emploi que nous pouvons penser notre émancipation. C'est le travail qui pourrait être créatif, qui pourrait être notre propriété et non l'emploi qui est, de toute manière, asservi à la finalité et au sens que l'employeur donne à notre travail.

C'est ce travail asservi qui fait irruption sur la scène publique parce qu'il fait mal, stresse, et parfois tue.

Ce qui est mis sur la place publique n'est que la partie émergée de l'iceberg. 1 personne sur 3 prend des psychotropes, des antidépresseurs dans sa vie de travailleur ; les accidents du travail ne diminuent pas, les maladies professionnelles, les souffrances psychosociales non plus, bien au contraire.

Et ce n'est pas une question de métier ou une question de statut, ni de secteur professionnel. Ce qui est en cause aujourd'hui, c'est le travail, ses conditions d'exercice, son management, ce dont il est porteur dans son sens, sa finalité.

Au travail, les pénibilités physiques n'ont pas disparu et les souffrances psychosociales se sont massifiées.

## CE QUI EST EN CAUSE

Les entreprises se sont recentrées sur la manière de gagner toujours plus d'argent et le plus vite possible.

L'Etat se désengage de ses moyens d'intervention, désarticule le travail des politiques publiques, décrédibilise la fonction sociale des salariés. Il privatise à tout va, y compris dans la production de biens ou de services. Il fait de la gestion commerciale le seul mode d'administration des missions de service public.

Sans projet politique pour unifier et donner du sens, sans valeurs et sans culture commune, l'Etat ne sait que décliner sur tous les tons cette logique mortifère de rentabilité, couplée à celle de l'obligation de résultats immédiats, visibles et chiffrables.

Tout cela engendre les dégâts dont le travail salarié est aujourd'hui porteur.

Le système tente d'en masquer les ravages en mettant en cause la responsabilité personnelle des victimes du travail. Il récupère les conséquences de ses propres excès, de ses propres manquements, en construisant le marché de la psychologie, du spécialiste qui va imposer une vision individuelle de la prise en charge des problèmes de souffrance au travail, sans les replacer dans le contexte organisationnel des rapports sociaux dont ils sont issus. Il va imposer une logique où ce sont aux salariés de s'adapter au travail et non l'inverse.

Le syndicat, le CHSCT doivent se situer à l'opposé de cette démarche. Il s'agit de barrer la route à l'individualisation des difficultés, à la culpabilisation des victimes, à la gestion mercantile de la pénibilité. Au contraire, il faut mettre en lumière les conditions de travail et les mécanismes qui génèrent la souffrance au travail et socialiser les difficultés pour mener à la lutte collective.

Ces bouleversements profonds sont soutenus par des enjeux politiques, sociétaux très lourds. Parallèlement, les limites posées par le droit à la démocratie sur le lieu de travail créent de l'invisible et du déni, freinent les mobilisations, empêchent le réel contrôle social sur l'organisation du travail.

Cette situation pose la question essentielle du type de syndicalisme qu'il faut développer. Pour la FERC CGT, ce n'est ni celui de la gestion de la souffrance, ni celui de l'acceptation d'une quelconque fatalité. Il ne s'agit pas non plus de se contenter de la dénonciation incantatoire du système et de l'attente de la fin du capitalisme.

La CGT, à travers ses organisations, considère qu'il faut penser l'émancipation, porter l'idée d'un processus social et humain, d'un développement durable de la personne.

# Transformer le travail !

Il nous faut critiquer le travail pour mieux pouvoir le défendre, produire de la liberté concrète en son sein, développer les capacités d'intervention des travailleurs.

Il faut repenser collectivement, à la lumière des besoins sociaux, le travail dans sa réalisation, sa finalité, donc la finalité de l'entreprise.

Il nous faut imposer la question du " bon travail " comme centrale et politique.

Il faut réduire la domination du salariat dans le travail, transformer le cadre dans lequel il s'exerce. Cela signifie que nous ne pouvons mener les luttes pour l'emploi, les salaires, les garanties collectives sans connexion avec l'exercice même du travail et ses conditions de réalisation.

Faute d'articuler ces deux pôles, nous nous condamnons, à chaque fois que nous appelons à la mobilisation, à un syndicalisme qui, au lieu de permettre la levée du déni sur les véritables causes du mal être au travail, ne fait que contribuer à l'occultation de la réalité.

## CE DONT NOUS DEVONS

### NOUS AFFRANCHIR

- D'un travail salarié et des emplois prisonniers des diktats de **l'économie financiarisée** au détriment des logiques humaines, sociales et industrielles.

- De **l'emploi** comme **variable d'ajustement**, soumis à la dévalorisation, à la réduction de son " coût ", de sa masse, de son volume. Les missions et les effectifs sont définis à court terme et sont soumis à des critères immédiats de choix de gestion et de risques du marché.

- De **l'intensification, de la pénibilité** du travail salarié (la productivité) qui

repose sur des modifications organisationnelles et des pratiques de management perverses.

- D'un travail salarié qui est subordonné à des **objectifs abstraits**, la hiérarchie se désengageant des modalités concrètes de réalisation et d'exécution.

- Du fait que le salarié soit confronté à l'obligation de résultat, alors que souvent il ne dispose pas des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. D'un côté, l'intelligence est sur-sollicitée, de l'autre, les prescriptions sont renforcées par un **carcan de règles et d'impératifs** parfois antinomiques. Le salarié est ainsi écartelé entre des exigences contradictoires " *travailler vite ou travailler bien* " par exemple.

- **D'un travail empêché, mutilé, qui n'est " ni fait ni à faire "** et dans lequel les salariés ne peuvent aujourd'hui plus se reconnaître. Or ne pas pouvoir être fier de ce que l'on fait, c'est ne jamais pouvoir se battre pour défendre sa dignité, ses conditions de travail, sa rémunération, son statut.

- Du développement de la **solitude**. C'est l'éclatement des collectifs de travail par la mise en concurrence des salariés qui ne peuvent plus débattre ensemble du " bon travail " et des règles de métier.

- Des **mutations parfois invisibles de l'espace-temps du travail** : suppression des pauses par effet de l'intensification et de l'aggravation des contraintes, contamination de la vie personnelle par les exigences du travail salarié, télétravail, aggravation du stress par l'utilisation des nouvelles technologies : courriels, internet...

- De la disparition des marges de manœuvre du salarié qui subit des pressions temporelles souvent insoute-

nables. Le lien de subordination étant transposé en lien de soumission.

- De **l'évaluation comme instrument d'asservissement** : le salarié est de moins en moins évalué sur son savoir-faire (la qualification) mais de plus en plus sur son savoir-être (sa compétence), sur sa conformité avec la norme de l'entreprise, de l'établissement, du management.

- De la **modification des statuts** et des régimes de protection des droits des salariés.

- De **l'abandon de la formation** continue et la dévalorisation de la formation initiale.

## TRANSFORMER LE TRAVAIL !

Que signifie changer le travail quand, aujourd'hui, les transformations que l'on connaît et subit sont réactionnaires et aggravent le sort des salariés ?

**Prendre le temps de réfléchir**, de traiter ces questions n'est donc pas purement conceptuel ou philosophique ; c'est surtout nous permettre de **retrouver des marges de manœuvre** et plus largement, nous mettre en capacité de dégager des **perspectives émancipatrices** :

- de quels outils disposons-nous, sachant que **l'enjeu de transformation est indissociable de celui de l'implication des salariés, qui, trop souvent, considèrent les formes de mobilisation collective comme obsolètes et inefficaces ?**

Comment **créer cette dynamique** quand nous savons bien qu'en matière d'emplois, par exemple, nous ne sommes aidés par aucune législation susceptible de s'opposer à leur perte qualitative et quantitative ?

Réfléchir à ces questions, c'est poser le débat en d'autres termes que ceux d'une pseudo-division entre réformistes et révolutionnaires. Parler du travail, c'est nous distinguer d'un syndicalisme d'accompagnement qui se contenterait de quelques discours critiques de façade et qui, dans les faits, jouerait les voitures balais du système.

**Nous appuyer sur les exigences des travailleurs et leur reconnaissance, fonde, de fait, une démarche revendicative enracinée dans le réel. C'est de cela qu'est née et s'est construit la CGT. C'est là son seul devenir.**

## LE SYNDICAT DOIT REFAIRE AUTORITÉ SUR LA QUESTION DU TRAVAIL

Il faut **comprendre le travail** pour pouvoir mieux le défendre. C'est le syndicat qui peut et doit **créer les conditions du débat** sur ce qu'est un travail de qualité, sur ce qu'est le travail tout court.

D'abord, il faut que le syndicat fasse émerger et soit en mesure de prendre en compte l'aspiration irréductible des salariés à faire du travail de qualité, du travail bien fait, du travail utile. Le syndicalisme est en effet très réducteur quand il ne prête aux salariés que des revendications " matérielles " en termes de salaires, de temps de travail, de statuts... C'est la volonté de continuer à faire du " bon " travail malgré tous les obstacles qui explique pourquoi les salariés tiennent dans des conditions pourtant épouvantables... c'est aussi ce qui les épuise.

Quels doivent être les indicateurs du bon travail par exemple ? Dans quelles conditions ce travail de qualité peut-il être réalisé ? Où commence-t-il et où s'arrête-t-il dans ce qui est pris en compte dans la rémunération ? Que

faut-il comptabiliser d'autre ? Cela peut permettre d'envisager ce qu'est le temps de travail, la formation qui est de plus en plus détachée du travail.

Nous ne pouvons laisser l'exclusivité de ces questions aux seuls employeurs. Les traiter, c'est commencer à **faire reculer l'absolutisme patronal**, c'est l'empêcher d'imposer son cadre de référence. Les traiter, c'est surtout avancer vers la conception d'un travail qui serait fondé sur la satisfaction des besoins sociaux et non plus asservi à des logiques de rentabilité ou d'économies budgétaires.

Il faut recréer du débat, **reconstruire du dialogue professionnel**, remettre des mots sur les maux, permettre la distanciation pour que chacun puisse penser et dire ce qu'il fait.

Nous ne travaillons pas tout seul. Il faut encourager les débats entre collègues sur les questions que pose le travail aujourd'hui. Le collectif permet de discuter et débattre entre collègues de travail sur les désaccords professionnels, sur ce qu'il convient de faire ou ne pas faire pour produire un travail de qualité. Il faut travailler sur la diversité des points de vue exprimés.

## COMMENT FAIRE ? IL FAUT METTRE EN DÉBAT NOTRE DIAGNOSTIC SYNDICAL

- **Mon environnement de travail respecte-t-il mon intégrité physique, mentale et sociale ?**
- **Ai-je des marges de manœuvre suffisantes, spatiales, temporelles (les temps de respiration) sociales (les moyens de négocier mon travail) ?**
- **Quel sens a mon travail ?**
- **Ai-je reconnaissance de la part des pairs (mes collègues), de la hiérarchie, du terrain (les usagers) ?**

**Il faut mettre en lumière le travail réel**, c'est-à-dire mettre à plat les charges réelles de travail pour en **socialiser les difficultés**. C'est une dimension plus que jamais importante puisque nos employeurs ne réfléchissent et n'agissent qu'au travers de leurs injonctions et de leurs prescriptions. Ne pas partir du travail réel conduit à nous fragiliser lors de toutes revendications ou négociations et nous enferme dans les normes et les schémas de pensée des employeurs.

**Il faut réinjecter du droit directement dans le travail**, en rendant plus visible la réglementation et en la faisant respecter. Celle-ci est très riche, applicable à tout employeur. Elle stipule, sans possibilité de déroger, qu'il a obligation de mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé physique, mentale et sociale des travailleurs qu'il emploie.

C'est la directive européenne du 12 juin 1989, transposée en droit français, public et privé. Elle donne un niveau important de protection aux travailleurs. L'employeur a une obligation de prévention, de moyens et de résultat. Bien sûr, nos employeurs sont tout, sauf exemplaires en la matière, mais n'est-ce pas aussi leur réponse face au manque de pression sociale ?

Cette directive oblige à évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, à combattre les risques à la source, à adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production. L'employeur est tenu à la prévention pour tout ce qui relève de l'état d'évolution de la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail.

# La santé au travail

**Adapter le travail à l'homme** est une révolution car depuis le temps que l'homme travaille, c'est toujours lui qui a dû s'adapter. L'exigence sociale sur le respect de ce principe peut ouvrir des horizons immenses pour les droits sociaux : les salariés de la SNECMA ont suspendu une réorganisation du travail qui visait à réduire le nombre de salariés.

Ailleurs, il a été possible de faire apparaître la faute inexcusable de l'employeur en matière d'exposition des salariés à l'amiante. Dans une autre entreprise, c'est une grille d'évaluation qui a été jugée illicite car susceptible de porter atteinte à la santé mentale des salariés.

Autre point réglementaire non négligeable, le Document Unique d'Évaluation des risques professionnels, physiques et mentaux (Décret du 5 novembre 2001, art L.4121-1 à 3, R.4121-1 et 2,) est un véritable outil d'amélioration des conditions de travail.

Nous pouvons faire appliquer des pénalités si celui-ci n'est pas réalisé ou simplement s'il n'est pas mis à jour annuellement, en faisant valoir le délit d'entrave (droit privé) pour défaut de mise à disposition aux représentants du personnel, la mise en danger de la vie d'autrui (droit privé et public).

Enfin, nous avons tout intérêt à utiliser, à faire vivre le droit d'alerte et de retrait et ses suites réglementaires.

**Toute cette réglementation relative à la santé au travail constitue un contre-pouvoir puissant pour combattre les politiques développées par le patronat et l'Etat pour asservir les salariés. Il s'agit d'en faire une véritable stratégie en plaçant le CHSCT au cœur de l'activité syndicale.**

## LA SANTÉ AU TRAVAIL

Nous n'exerçons pas tous le même travail, ne vivons pas tous les mêmes conditions de travail. Celles-ci varient aussi au cours de la vie professionnelle. On nous répète que la durée de vie augmente... Les travailleurs russes ont perdu 10 années d'espérance de vie, celle des travailleurs américains a commencé à stagner, celle des femmes en France aussi.

Nous l'avons déjà dit, les conditions de travail, leur environnement impactent notre durée de vie, la qualité de notre retraite. Cela signifie qu'un ouvrier vit globalement 7 ans de moins qu'un cadre, et un privé d'emploi 14 ans. Personne, aujourd'hui, ne peut sérieusement réfuter la place qu'occupent les conditions de travail dans les parcours de vie.

Il y a donc une étroite corrélation, un effet incontournable du travail sur la vie humaine, donc sur la santé et la conception que nous pouvons en avoir.

## LA SANTÉ RELÈVE DE 3 REGISTRES.

- **Le registre physique** parce nous connaissons la fatigue, la maladie, la douleur dans notre corps.
- **Le registre mental** parce que nous connaissons le stress, le ras le bol, et parce que la maladie peut être aussi psychique.
- **Le registre social** puisque les soins sont organisés à l'échelle de la société : médecins, hôpitaux, médicaments. Parce que tout le monde prend contact avec ses collègues, le matin en arrivant, en demandant si " ça va ? "... et parce que la santé a des répercussions sur l'environnement amical et familial.

La santé ne se résume donc pas à " je suis au travail " ou pas, à une feuille de maladie ou pas...

La santé est avant tout une question sociale qui entrecroise en permanence **la nature et le contenu des rapports sociaux.**

Or, le lien avec le travail est rarement fait, parce que la santé ne va être perçue que si l'on est absent de son travail, parce que la " mauvaise santé " est toujours vécue individuellement, et donc abordée sous l'angle individuel quand la question est d'abord sociale, collective...

La santé n'est donc pas un état stable, c'est un processus en mutation permanente, un équilibre à construire, une conquête de tous les jours.

## LE CHSCT : INSTANCE LA PLUS POLITIQUE DES IRP

(Instances représentatives des personnels)

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail est **l'outil le plus politique de toutes les institutions représentatives du salariat**, parce que c'est le seul à pouvoir remettre en cause la chasse gardée de l'employeur, son pouvoir exorbitant qui consiste à choisir comment il va utiliser les capacités de l'humain à travailler.

C'est **une instance réglementaire** qui relève du droit syndical, donne des droits individuels (alerte, retrait, suivi professionnel et post-professionnel...) et des droits collectifs.

Le CHSCT a droit de regard et d'action sur les conditions de travail, sur toutes les atteintes possibles, physiques et mentales au travail. Il doit être associé à la réflexion, donner l'alerte, peut avoir recours à un expert. Il a droit d'accès aux situations de travail, doit avoir du temps pour ses missions ...

Et pour lui, encore une fois, le risque "acceptable" n'existe pas.

## Quelques notions...

Chaque fois que le CHSCT rend visible tous les risques d'atteinte à la santé, il place l'employeur face à sa **responsabilité civile et pénale**, celui-ci ne pouvant pas dire qu'il ne savait pas...

Il relève donc d'un contre-pouvoir très important puisque **l'obligation de sécurité est supérieure au pouvoir de direction**.

Il est, en permanence, face à des enjeux :

- **De santé individuelle** : les atteintes à la santé physique et mentale doivent être évitées.

- **De santé publique** : les risques ne s'arrêtent pas à la porte de l'établissement et concernent toute la population (ex: amiante, AZF...)

- **De société** : qui paie tous les dégâts de la santé au travail ? Le salariat représente plus de 22 millions de personnes. Cela signifie que lorsque les salariés sont malades au -et du- travail, la société est malade. La santé au travail est ainsi structurante de la santé publique.

**Etre en phase avec tous ces enjeux suppose que le CHSCT s'intéresse au travail réel et pas seulement au travail prévu, qu'il fasse le lien entre le travail et la santé, qu'il rende visible et socialise toutes les atteintes à la santé.**

### QUELQUES NOTIONS...

**Le danger** : C'est la propriété d'une machine, d'un outil etc. On ne peut le supprimer. Il est quantifiable, il ne relève pas de la fatalité.

**Le risque** : C'est la présence humaine auprès d'une machine, d'un outil à caractère dangereux. C'est la combinaison de ces 2 facteurs, leur rencontre. On peut le supprimer.

**L'anomalie** : Elle résulte du travail, d'un ensemble de gestes, d'actions effectuées pour un objectif à atteindre. Ses causes sont variées, peuvent être matérielles, liées à l'organisation du travail, à l'ambiance physique (température, lumière) ou psychologique (stress), ou encore strictement humaines.

**L'accident** : c'est l'aboutissement d'enchaînements et de regroupements de facteurs multiples (danger + risque + anomalie).

Lorsqu'un danger est combiné avec une anomalie, les dégâts sont purement matériels.

Lorsque le danger, plus l'anomalie, se déroulent en présence de l'humain, les conséquences vont toucher la personne.

**La prévention** : C'est l'anticipation sur les événements, la construction d'un point de vue critique sur l'environnement au cœur duquel l'on place le développement, l'épanouissement, la santé humaine au centre de la finalité sociale.

### Il faut distinguer :

#### - La prévention primaire :

C'est la recherche de l'origine du risque pour l'éradiquer, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins. C'est la moins développée.

#### - La prévention secondaire :

C'est le dépistage des maladies, les traitements médicaux. C'est déjà la sphère de la réparation.

#### - La prévention tertiaire :

C'est le fait d'éviter les rechutes, les récurrences.

#### - La prévention quaternaire :

Ce sont les actions qui visent à identifier la surmédicalisation, à proposer des procédures plus éthiques.

### Le rôle du CHSCT, c'est la prévention primaire.



## La Ferc propose

Le moteur de toute société c'est le travail. La ressource essentielle, la première richesse d'un établissement, d'une entreprise, ce sont ses travailleurs.

Dès lors, il nous faut penser l'émancipation, porter l'idée d'un processus social et humain, d'un "développement durable" de la personne.

Construire le bien-être au travail, c'est attaquer le travail réel et prescrit, pour mieux pouvoir le défendre, produire de la liberté concrète au sein même du travail pour développer les capacités d'intervention des travailleurs.

Il nous faut transformer le cadre dans lequel le travail s'exerce, repenser les rapports salariés / employeurs. Cela signifie que nous ne pouvons mener les luttes pour l'emploi, les salaires, les garanties collectives sans connexion avec l'exercice même du travail et ses conditions de réalisation.

Chacun doit pouvoir bénéficier d'un environnement de travail sain et sûr, d'un suivi efficace, avoir l'assurance d'un développement durable de sa santé. Ce droit doit pouvoir être affirmé dès le recrutement, durant toute la carrière et les années de retraite.

Le respect des obligations réglementaires - élimination des risques, adaptation du travail à l'humain - passe par des mesures contraignantes pour l'employeur.

Celui-ci doit donc être tenu par un devoir de prévention, un devoir de moyens et d'efficacité dans le résultat. Les risques professionnels ne devant plus être traités comme une normalité, toute infraction à cette obligation de santé, de sécurité, au respect des

règles et recommandations comme toute non-déclaration des accidents du travail / maladies professionnelles doivent relever de sanctions fortes et dissuasives, sur la base du code de procédure pénale.

L'État quant à lui, doit être exemplaire, respecter ses obligations d'employeur, faire de la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels le levier du déploiement d'une politique nationale et coordonnée.

Au-delà de la garantie d'un lieu de travail sain et sûr, le travail est lui-même un opérateur essentiel de la santé physique, psychique et sociale parce qu'il permet non seulement de gagner sa vie mais aussi de se réaliser en tant qu'être social.

Il génère des identités, des cultures professionnelles fortes, des conceptions éthiques, chacun pouvant se réaliser dans son travail, lui donner du sens, se sentir utile et reconnu, mobiliser son énergie, ses compétences, son intelligence.

Le travail, son organisation, ses conditions, doivent donc être l'objet du débat social permanent, les salariés devant avoir toutes possibilités de débattre de leurs réalités, leurs propositions, de négocier avec l'employeur, d'intervenir pour améliorer leurs conditions de travail.

Nous revendiquons la création, tant dans le privé que dans le public de CHSCTE dans les mêmes compétences et prérogatives.

Les élus des CHSCTE doivent avoir plus de jours de formation qu'aujourd'hui, plus de temps pour assurer leurs missions.

Ils doivent être associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme, de manière à permettre une

véritable traçabilité de la formation SST.

Ils doivent avoir libre accès à tous les locaux, à tout moment, avoir un budget de fonctionnement, un local équipé, des panneaux d'information.

Les médecins du travail et les médecins de préventions doivent exercer sur des emplois stables, être formés à cette discipline, en nombre suffisant, pour assurer le suivi médical annuel de l'ensemble des travailleurs, avoir les moyens de leur mission. Leurs recommandations doivent être exécutoires.

Tout salarié retraité doit bénéficier d'un suivi post-professionnel dans le cadre d'une réelle mémoire des atmosphères et ambiances de travail. Les attestations d'exposition doivent être obligatoirement et systématiquement fournies par l'employeur.

Les moyens d'étude et les méthodes de travail pour permettre une connaissance fine des accidents du travail et des maladies professionnelles doivent être à la hauteur des enjeux.

La recherche, l'enseignement des pathologies professionnelles doivent être développés, les lanceurs d'alertes protégés.

Le risque accidents du travail / maladies professionnelles doit être réaffirmé comme à la charge exclusive des employeurs. Des contrôles rigoureux doivent être effectués. 10% du budget Accidents du travail / maladies professionnelles doivent être réservés à la prévention.

Toute victime d'AT / MP doit être obligatoirement et effectivement reclassée dans un emploi équivalent, avec maintien du salaire et des droits afférents. La réparation doit être totale, prendre en compte tous les préjudices subis avec extension aux éléments patrimoniaux (économiques).

## Ce qui existe aujourd'hui

Au travail, les pénibilités physiques n'ont pas disparu et les souffrances psychosociales se sont massifiées.

Partout, accidents et maladies professionnelles ne diminuent pas, les conditions de travail sont dégradées.

Les salariés sont tous sous pression et celles-ci ont un impact permanent sur la qualité de vie, sur sa durée, donc sur la durée et la " qualité " de la retraite.

90% de la population active est salariée, cela signifie que la santé au travail impacte la santé publique, dans un contexte où les employeurs sont assurés de la quasi impunité, où la médecine du travail est insuffisante et fragilisée.

Cette situation nous pose la question du type de syndicalisme que nous avons à développer.

Si ces questions sont de plus en plus évoquées, pour autant, il y a peu de luttes.

Et le non-dit, l'impensé sur le travail ne condamnent-t-ils pas les luttes circonscrites à l'emploi et aux salaires à laisser faire, laisser souffrir au travail ?

C'est donc bien le syndicat qui doit refaire autorité sur la question du travail.



## Liste des acronymes utilisés

**ANI** : Accord national interprofessionnel

**ARACT** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

**AT/MP** : Accidents du travail et maladies professionnelles

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

**CE** : Comité d'entreprise/d'établissement

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

**CHSCTE** : Comité d'hygiène, de sécurité des conditions de travail, de l'environnement

**CT** : Comité technique

**DP** : Délégués du personnel

**DS** : Délégué syndical

**DUERP** : Document unique d'Evaluation des risques professionnels ou DUER

**EVRP** : Evaluation des risques professionnels

**INRS** : Institut national de recherche et de sécurité

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

**IRP** : Institutions représentatives des personnels

**PRP** : Prévention des risques professionnels

**SST** : Services de santé au travail

# DROITS INDIVIDUELS

## Attestation d'exposition

<b>Droit privé :</b> code du travail, partie IV, livres I à V	<b>Droit public :</b> décret 2011 774 du 28 juin 2011
<p><b>Article R.4412-44 (agents chimiques dangereux)</b></p> <p><b>Article R.4412-54 (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction)</b></p> <p>Une attestation d'exposition doit être remise à tout salarié qui quitte l'établissement. Elle est remplie par l'employeur avec le médecin du travail. Elle est indispensable pour permettre le suivi post-professionnel (elle est transmise à la caisse d'assurance maladie lorsque le salarié fait la demande de suivi post-professionnel).</p> <p>Elle doit mentionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identification du salarié, de l'entreprise, du médecin du travail</li> <li>- l'identification des agents chimiques, du poste de travail</li> <li>- les dates de début et de fin d'exposition, celles des évaluations des niveaux d'exposition</li> <li>- un volet médical, dates des consultations, constatations, résultats d'examen...</li> </ul> 	<p><b>Décret n° 2009-1547 du 11 décembre 2009</b></p> <p>Le bénéfice du suivi médical post-professionnel institué par le présent décret est subordonné à la délivrance, <b>sur demande des agents</b>, d'une attestation d'exposition par l'administration ou l'établissement dont ils relèvent au moment de la cessation définitive de leurs fonctions.</p> <p>Elle est établie après avis du médecin de prévention des administrations ou des établissements dont ils relèvent au moment de la cessation de leurs fonctions ou du médecin de l'administration ou de l'établissement dont ils dépendaient au moment de leur exposition. Le médecin de prévention procède, si nécessaire, à une enquête administrative pour établir la matérialité de l'exposition.</p> <p>L'attestation d'exposition à l'amiante est établie conformément au modèle type défini par l'arrêté pris en application de l'article D. 461-25 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Elle est délivrée de plein droit, à la demande de l'intéressé, au vu de la fiche d'exposition établie par l'employeur en application de l'article R. 4412-41 du code du travail.</p> <p>A chaque nouvelle affectation, un dossier individuel comportant l'ensemble des fiches d'exposition établies par les employeurs successifs de l'agent en application de l'article R. 4412-41 du code du travail est transmis au service du personnel de l'administration d'accueil, ainsi qu'au médecin de prévention de cette administration.</p> <p>Une copie complète du dossier est remise à l'agent au moment de la cessation définitive des fonctions. Le service médical de l'administration ou de l'établissement dont relève l'agent à ce moment conserve son dossier individuel pendant au moins cinquante ans après la fin de la période d'exposition.</p>
<p><b>Commentaires/Remarques</b></p> <p>Le droit au suivi post-professionnel -d'où découle l'attestation d'exposition- a été mis en place très tardivement dans le secteur public et seulement, dans l'immédiat, pour l'amiante. Le syndicat, le CHSCT doivent être particulièrement vigilants, car les attestations ne sont pas délivrées de droit mais à la demande des personnels. Dans les 2 secteurs, la question est de savoir comment le CHSCT se met en capacité d'avoir une vision claire de la délivrance de ces attestations, de les recenser au prorata des travailleurs concernés, d'assurer un suivi efficace.</p>	

# Droit d'alerte - Droit de retrait

**Droit d'alerte :** tout salarié qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail peut relever d'un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé, alerte immédiatement son employeur ou le représentant de celui-ci, un élu/mandaté du CHSCT, du personnel.

**Droit de retrait :** tout salarié peut se retirer d'une situation de travail, de son poste (et non de son lieu de travail), s'il considère qu'il y a danger imminent pour sa vie, sa santé. Ce n'est pas une grève.

Ces droits sont issus de la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

**Le droit de retrait ne prévaut, n'est effectif que s'il y a droit d'alerte.**

Droit privé	Droit public
<p><b>Droit d'alerte du CHSCT</b></p> <p><b>Article L4131-2</b> Le représentant du personnel au CHSCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132 2.</p> <p><b>Article L4132-2</b> Lorsque le représentant du personnel au CHSCT alerte l'employeur, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.</p> <p><b>Droit de retrait</b></p> <p><b>Article L4131-1</b> Le travailleur alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.</p> <p><b>Article L4131-3</b> Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.</p> <p><b>Article L4132-3</b> En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CHSCT.</p>	<p><b>Articles 5-6 à 5-9</b> Le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.</p> <p><b>La procédure d'alerte</b> Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. De même un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant. Dans les deux hypothèses, le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service.</p> <p><b>L'exercice du droit de retrait</b> L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1. Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret).</p> <p><b>Modalités d'exercice du droit de retrait</b> A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause. L'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.</p>

## Droit d'alerte - Droit de retrait

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L4132-4</b> A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.</p> <p><b>Registre des dangers graves et imminents.</b> <b>Article D4132-1</b> L'avis du représentant du CHSCT prévu à l'article L. 4131-2, est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. Cet avis est daté et signé. Il indique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté,</li> <li>- la nature et la cause du danger,</li> <li>- le nom des travailleurs exposés.</li> </ul> <p><b>Article D4132-2</b> Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CHSCT.</p> <p>Faute inexcusable Dès que le membre du CHSCT a exercé son droit d'alerte, la responsabilité de l'employeur est engagée. Si un accident se produit, c'est la faute inexcusable.</p> <p><b>Article L4154-3</b> La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2.</p> <p><b>Article L4131-4</b> Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.</p> <p><b>Droit d'alerte des DP</b></p> <p><b>Article L2313-2</b> 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 toute mesure discriminatoire en matière</p>	<p>En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.</p> <p>En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et si nécessaire met en demeure l'agent, par écrit, de reprendre le travail, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié. A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret. (cf. point II.2.2.4).</p> <p><b>Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9)</b> En ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5-9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé. Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.</p> <p><b>Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 dernier alinéa)</b> L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.</p> <p>Les dispositions de l'article 5-6 du décret n° 82-4 53 du 28 mai 1982, relatives au droit de retrait des agents de la fonction publique en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalablement délivrée par l'administration sur les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit.</p>

## Droit d'alerte - Droit de retrait

Droit privé	Droit public
<p>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.</p> <p>L'employeur procède sans délai à une enquête avec le DP et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.</p> <p>En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.</p> <p>Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.</p>	<p>Si ces dispositions prévoient que l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, elles n'impliquent pas que l'administration doive inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation de danger a disparu. (CE, 2 juin 2010, req. n°320935).</p> <p><b>Le droit d'alerte et droit de retrait</b> L'article 5.6 dernier alinéa du décret précise donc que la détermination des activités exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHSCT ministériel ou central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique.</p>

### Remarques et repères...

**Les employeurs contestent, en général, le bien fondé du droit d'alerte/ de retrait.**

**Le litige porte sur la notion de danger, la gravité, l'imminence.**

**Certains se permettent même d'écrire qu'il ne peut y avoir de retrait quand il y a risque habituel, activités normales dangereuses ou pénibles.**

**Le syndicat, le CHSCT doivent en permanence se référer aux obligations de l'employeur : de sécurité, de prévention, de moyens, de résultat.**

**Absence de CHSCT ? Non respect du droit ? L'employeur ne fait rien et demande à ce que le travail reprenne... Faites-lui attester, par écrit, qu'il vous demande de reprendre le travail. Garder une copie du droit d'alerte/retrait qui a été déposé (ne rien laisser à l'oral, tout mettre par écrit).**

**Si le droit d'alerte/retrait est exercé par un collectif de salariés, il ne faut pas que celui-ci soit requalifié en droit de grève. Il faut donc que chacun alerte individuellement, par écrit, pour pouvoir se retirer collectivement, et surtout, il faut mettre la pression pour que les suites réglementaires soient effectives. Ce sont elles qui donneront du sens à la procédure engagée.**

**La notion de faute inexcusable n'existe pas encore dans le secteur public.**

**Le privé l'a obtenu, par jurisprudence, à force de dénonciation, de luttes... Pour autant, dans le secteur public, tout doit être mis en œuvre pour démontrer que l'employeur a failli à ses obligations quand c'est le cas, qu'il savait et n'a rien fait. Sur cette base, rien n'empêche d'ester (saisir la justice) pour mise en danger de la vie d'autrui.**



# Droit au suivi professionnel

Droit privé	Droit public
<p>Ce droit est assuré par le médecin du travail.</p> <p><b>Visites médicales réglementaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la visite à l'embauche - article R.4624-10 à 15</li> <li>- la visite périodique biannuelle, la visite annuelle dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée (SMR) - article R.4624-19 et 20</li> <li>- la visite de reprise après une absence de plus de 8 jours en cas d'accident de travail et de plus de 21 jours en cas de maladie non professionnelle article R.4624-21 à 24 du code du travail, en cas d'absences répétées, après un congé de maternité.</li> <li>- La visite de pré-reprise à la demande du médecin conseil, du médecin traitant ou du salarié</li> <li>- La visite à la demande du salarié,</li> <li>- La visite à la demande de l'employeur,</li> <li>- La visite à la demande du médecin du travail.</li> </ul> <p><b>Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail.</li> <li>- Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L461-6 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les dispositions réglementaires prises en application du 3° alinéa de l'article L4111-6</li> <li>- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.</li> </ul> <p>Les examens complémentaires sont à la charge soit de l'employeur, soit du service de santé au travail interentreprises qui donne au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat de ces examens.</p> <p>Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.</p> <p>En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail. La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du ministère du travail.</p>	<p>Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier. Articles 22 à 25</p> <p>Les agents de la fonction publique bénéficient d'un suivi médical périodique au cours de leur carrière. Dans la fonction publique d'Etat, cette périodicité est de 5 ans. Les fonctionnaires sont soumis à une visite médicale obligatoire avant leur recrutement.</p> <p>Tout agent qui en fait la demande peut bénéficier d'une visite médicale annuelle.</p> <p>Le suivi médical renforcé concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les femmes enceintes</li> <li>- les salariés reconnus handicapés</li> <li>- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée</li> <li>- les agents occupant des postes dans des services comportant des risques particuliers</li> <li>- les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail</li> <li>- les agents exposés à des risques particuliers : travail sur écran, travail à la chaleur/froid, bruit, travail de nuit...</li> </ul> <p>Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires.</p> <p>Dans le respect du secret médical, il informe l'Administration de tous risques d'épidémie (article 23).</p> <p>Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire (art 24-1)</p> <p>Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux.</p>
<p><b>Commentaires/Remarques</b></p> <p><b>La question du droit au suivi médical professionnel n'est pas anodine, surtout dans un contexte où les services de santé au travail sont mis à mal. Le syndicat doit mettre de la pression sociale pour que ce droit soit effectif. Par exemple, ce peut-être l'occasion, en lien avec le CHSCT, voire avec le médecin du travail/de prévention, de construire une action collective pour que chacun/e relève d'une visite médicale annuelle effective : mauvaises conditions de travail, risques constatés... Partons du principe que le travail n'est pas sans risques, que ses conditions d'exercice se dégradent amplement. Nous sommes donc tous des personnels à risques.</b></p>	

# Suivi post-professionnel

Droit privé	Droit public
<p><b>Exposition aux CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)</b>            Une personne qui a été exposée à des produits cancérogènes durant son activité professionnelle peut demander à bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle.            Ces cancérogènes figurent soit dans les tableaux de maladies professionnelles, soit relèvent de catégorie 1 ou 2 (au sens des articles R.4411-3 et R.4412-54 du Cancérogènes de catégorie 1 :  <i>"Substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme."</i>            Cancérogènes de catégorie 2 :  <i>" Substances et préparations pour lesquelles il existe une forte pré-somption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence."</i></p> <p>Peuvent bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle :            - Les personnes qui cessent d'être exposées à un risque professionnel susceptible d'entraîner une affection mentionnée aux tableaux de maladies professionnelles n° 25, n° 44, n° 91, n° 94.            En application de l'article D. 461-23 du code de la Sécurité sociale, elles peuvent bénéficier d'une surveillance tous les 5 ans.</p> <p>- Les personnes inactives, demandeurs d'emploi ou retraitées ayant été exposées, au cours de leur activité professionnelle à des agents cancérogènes, ou des procédés cancérogènes, en application de l'article D. 461-25 du code de la Sécurité Sociale peuvent bénéficier d'une surveillance tous les 2 ans.</p> <p>Pour les salariés qui sont encore en activité, et qui ont été exposés par le passé à des produits cancérogènes de catégorie 1 ou 2, c'est le médecin de santé au travail qui exerce cette surveillance médicale.</p> <p><b>Suivi post-professionnel Art D461-25 du Code de la Sécurité Sociale.</b>            La personne qui, au cours de son activité salariée, a été exposée à des agents cancérogènes figurant dans les tableaux visés à l'article L.461-2 du code de la sécurité sociale ou au sens de l'article R. 231-56 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 peut demander, si elle est inactive, demandeur d'emploi ou retraitée, à bénéficier d'une surveillance médicale post-professionnelle prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie ou l'organisation spéciale de sécurité sociale. Les dépenses correspondantes sont imputées sur le fonds d'action sanitaire et sociale. Cette surveillance post-professionnelle est accordée sur production, par l'intéressé, d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail. Le modèle type d'attestation d'exposition et les modalités d'examen sont fixés par arrêté (Arrêté du 28 février 1995).</p>	<p>Décret n°2009-1546 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'Etat exposés à un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction et n° 2009-1547 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'Etat exposés à l'amiante.</p> <p>Les agents ayant été exposés à l'amiante ont droit, à leur demande, à un suivi médical post-professionnel pris en charge par la dernière administration ou le dernier établissement au sein desquels ils ont été exposés.            Dans le cas où cette dernière administration ou ce dernier établissement ne peut être identifié, la prise en charge du suivi est assurée par l'administration ou l'établissement dont relève l'agent au moment de la cessation définitive de ses fonctions. (Art 1)</p> <p>L'exposition à l'amiante ouvrant droit au suivi médical post-professionnel concerne les activités de fabrication et transformation de matériaux contenant de l'amiante et, d'autre part, les activités définies à l'article R. 4412-94 du code du travail, accomplies dans l'exercice des fonctions. (Art 2)</p> <p>Les agents au bénéfice desquels il est institué le suivi médical post-professionnel sont informés de leurs droits par les administrations ou les établissements dont ils relèvent au moment de la cessation définitive de leurs fonctions. (Art 3)</p> <p>Les agents ayant définitivement cessé leurs fonctions avant l'entrée en vigueur du présent décret bénéficient du suivi médical post-professionnel auquel donne droit l'application des règles prévues par le présent décret.            Par dérogation à ces règles, ils sont informés de leur droit de bénéficier du suivi médical post-professionnel par les administrations et les établissements désignés au I de l'article 1er. (Art 4)</p> <p>Le médecin de prévention procède, si nécessaire, à une enquête administrative pour établir la matérialité de l'exposition...</p>
<p><b>Commentaires/Remarques</b>            Si les textes existent (février 1995 dans le secteur privé, décembre 2009 dans le secteur public) la mise en application est très laborieuse. En 2002, la Cour des Comptes a constaté "une mise en pratique très réduite" dans le secteur privé, beaucoup d'employeurs rechignant à délivrer des attestations d'exposition. Dans le secteur public, seule l'exposition à l'amiante est pour l'instant concernée car les décrets d'application se font attendre pour les autres risques qui sont pourtant fréquents, notamment dans les laboratoires de recherche (CMR, rayonnements ionisants...) et surtout les TMS (troubles musculo-squelettiques) qui peuvent avoir des effets tardifs et occasionner des souffrances après la mise à la retraite. Il faut partout faire respecter l'application des droits existants et revoir le processus d'information, de formation et de consultation tant auprès de tous les salariés actifs et retraités, que des entreprises, des médecins du travail/prévention et des médecins traitants. Il est nécessaire d'être vigilant.</p>	

# DROITS COLLECTIFS

## Constitution du CHSCT

Droit privé L 4611 -1 à L 4611-6/ L 4613-4	Droit public Loi du 5 juillet 2010, article 16
<p><b>Obligation de création</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans tous établissements industriels, commerciaux, bâtiment, travaux publics de droit privé, associatifs etc.</li> <li>- dans tous établissements agricoles, sanitaires et sociaux publics.</li> </ul> <p><b>Conditions</b></p> <p>Au moins 50 salariés par établissement, sur 12 mois consécutifs ou non, et pour les 3 années antérieures.</p> <p>Dans les établissements d'au moins 500 salariés, plusieurs CHSCT peuvent être créés.</p> <p>Les délégués du personnel exercent le mandat d'élus CHSCT, avec les mêmes moyens, quand le CHSCT n'a pas pu être mis en place (carence de candidats ou délégation unique du personnel). Ils ont les mêmes prérogatives que le CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>Dans les entreprises comportant différents établissements, il est constitué un CHSCT par établissement.</p>	<p><b>Obligation de création :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans toutes les administrations de l'Etat</li> <li>- dans tous les établissements publics de l'Etat</li> </ul> <p>il est institué un ou plusieurs CHSCT (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public, personnels à statut ouvrier des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat).</p> <p><b>Conditions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 CHSCT ministériel, commun pour les questions communes ou par dérogation unique pour plusieurs départements ministériels (art 31)</li> <li>1 CHSCT de proximité, CHSCT académique (art 34)</li> <li>1 CHSCT de proximité d'établissement public (art 35)</li> <li>1 CHSCT unique d'établissements publics, effectifs insuffisants dans l'un des établissements publics, par dérogation</li> <li>1 CHSCT spécial de service ou de groupe de service dans 1 établissement public groupement d'agents ou d'immeubles ou importance des effectifs ou des risques (art 36)</li> <li>1 CHSCT commun à tout ou partie des établissements publics d'un même département ministériel (art 37)</li> </ul> <p>CHSCT de réseau (art 33)</p> <p>La création des CHSCT spéciaux est arrêtée après consultation des organisations syndicales. L'arrêté ou la décision de création détermine le ou les Comités Techniques auquel il apporte son concours.</p>
<p><b>Remarques : Un CHSCT efficient est un CHSCT au plus près des salariés. La loi fixe un minimum. Rien n'empêche donc de mettre de la pression sociale pour obtenir une création au plus près des attentes et besoins, des risques.</b></p>	

## Composition du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Présidence</b></p> <p>Le CHSCT est présidé et animé par l'employeur, le chef d'entreprise ou son représentant.</p> <p>Lorsqu'il y a plusieurs entreprises, le chef d'entreprise désigne les chefs d'établissement qui le représentent localement, avec pouvoirs décisionnels.</p>	<p><b>Présidence</b></p> <p>Le président est désigné parmi les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilités (art 64).</p> <p>Il a autorité en matière de gestion des ressources humaines.</p> <p>Les CHSCT ministériels sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués (Art. 64)</p> <p>Lorsqu'un CHSCT est commun à plusieurs départements ministériels, il est présidé par le ministre ayant autorité sur le service qui gère le personnel des services regroupés au sein de ce comité. Dans les autres cas, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de le présider. En cas d'empêchement, le président désigne son représentant parmi les représentants de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.</p> <p>Art 39 : le DRH est membre de droit.</p>
<p><b>Remarques</b></p> <p><b>Dans le privé, la notion " avec pouvoirs décisionnels " est décisive. En son absence, le président peut être récusé par les élus CHSCT.</b></p> <p><b>Dans le public, le risque est d'avoir à nouveau des CHSCT paritaires puisque le président est assisté " en tant que de besoin par des représentants de l'administration. " Les points d'appui pour ne pas se faire noyer, c'est de faire définir qui est membre de droit, qui est personne qualifiée, de bétonner le règlement intérieur, de faire respecter l'aspect non paritaire du CHSCT.</b></p>	

# Composition du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Le secrétaire</b> Il est choisi, élu, au sein du comité - <b>article R.4614</b>. Il est un représentant du personnel. Il fixe avec le chef d'établissement, l'ordre du jour des réunions, établit le PV des réunions, gère les affaires courantes, est l'interlocuteur principal du chef d'établissement, il parle au nom de la majorité des élus. Le code du travail ne fixe pas de durée au mandat. La question de son maintien ou de son remplacement, portée à un ordre du jour suffit pour le maintenir ou le remplacer par un vote à la majorité des membres présents. Un secrétaire adjoint peut être désigné.</p>	<p><b>Le secrétaire</b> Il est désigné par les représentants du personnel et parmi eux. Lors de sa désignation, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation - <b>Art 66</b>. Il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour. <b>Art 70</b>.</p>
<p><b>Remarque : Il y a un réel enjeu à ce que le secrétaire du CHSCT ait un rôle politique et non purement administratif. Il est d'abord porte-parole des représentants du personnel. C'est lui qui doit organiser l'activité du CHSCT. Il doit avoir les moyens de jouer pleinement son rôle (temps, dactylographie, reproduction, panneaux d'affichage pour les PV, documentation juridique...)</b></p>	
<p><b>Représentants du personnel</b> Ils sont désignés par un collège constitué par les membres élus en CE et DP (L4613-1) Plusieurs CHSCT : les membres du CE participent à la désignation de chaque CHSCT avec les DP élus dans le périmètre d'implantation de chacun des CHSCT. CHSCT commun à plusieurs entreprises de moins de 50 salariés : le collège désignatif est constitué de l'ensemble des élus CE et DP de toutes ces entreprises. La désignation doit obligatoirement résulter d'un vote du collège désignatif, au scrutin secret sous enveloppe. A l'issue de la procédure, un PV doit être établi et transmis à l'inspecteur du travail dans les 8 jours. 3 élus dont 1 agent et 1 cadre jusqu'à 199 salariés De 200 à 499 : 4 élus dont 1 cadre ou maîtrise De 500 à 1499 : 6 élus dont 2 cadres ou maîtrise Plus de 1500, 9 élus dont 3 cadres ou maîtrise. Un accord collectif ou usage peut fixer un nombre de délégués plus élevés (L4611-7). Par accord, les délégués syndicaux peuvent siéger (L4611-7) <b>Suppléants</b> Ils sont convoqués au même titre que les titulaires. Ils ne prennent pas part à la désignation (circulaire 93-15 du 25/03/93). Ils ont droit de vote lorsqu'ils remplacent le titulaire.</p>	<p><b>Représentants du personnel</b> Ils sont désignés librement par les organisations syndicales au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (<b>Art 42</b>).  Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels, par arrêté ou décision portant création du comité (<b>Art 39</b>).  Une liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne -<b>Art 42</b>.  <b>Suppléants - Art 70</b> Ils peuvent participer aux réunions sans prendre part aux débats. Ils ont droit de vote lorsqu'ils remplacent le titulaire.</p>
<p><b>Remarque : Il n'est pas admissible que des suppléants se voient privés de parole. Il faut donc l'imposer, comme imposer qu'ils soient convoqués au même titre que les titulaires du mandat. C'est à cette condition qu'ils pourront jouer pleinement leur rôle d'élu en cas d'absence d'un titulaire.</b></p>	
<p><b>Experts et personnes qualifiées</b> Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée. La loi prévoit que c'est le comité qui invite et non la délégation du personnel ou l'employeur séparément. La participation des invités doit donc être approuvée par le comité (majorité des présents) en début de réunion. La " personne qualifiée " invitée par le comité fait partie du personnel de l'établissement. L'invitation d'une personne extérieure à l'établissement n'est cependant pas interdite, elle doit simplement faire l'objet d'un accord entre la délégation du personnel et le président du CHSCT. Le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir une procédure facilitant la participation des personnes invitées par le CHSCT (convocation, libération du poste de travail, paiement des heures, etc.).  <b>Membres de droit</b> décret 83-844 du 23.09.1983 L. 4613-1 L'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent être informés des réunions et peuvent y assister. Ils reçoivent l'ordre du jour du comité dans les mêmes conditions que les membres du comité. Le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel participe à titre consultatif aux travaux du CHSCT. Le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail s'il existe. Les représentants syndicaux au CHSCT.</p>	<p><b>Experts et personnes qualifiées</b> Le président, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité, peut convoquer des experts pour qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour-Art 70  Les CHSCT peuvent faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraît qualifiée.  <b>Attention : experts et personnes qualifiées ne prennent part qu'à la partie des débats pour lesquels ils sont sollicités.</b>  <b>Membres de droit</b> Le médecin de prévention, l'assistant, ou le conseiller de prévention peuvent participer aux réunions mais n'ont pas droit de vote. L'inspecteur de santé et de sécurité est tenu prévenu de toutes les réunions et peut siéger.</p>

## Réunion du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L. 4614-7</b> Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative de l'employeur, plus fréquemment en cas de besoin.</p> <p><b>Article L.4614-10</b> Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.</p>	<p><b>Art 69</b> Les CHSCT se réunissent au moins 3 fois par an sur convocation de leur président, à leur initiative. Ou dans un délai maximum de 2 mois, sur demande écrite d'au moins la moitié des représentants titulaires du personnel, sans que ce chiffre puisse excéder 3 représentants Les séances ne sont pas publiques - <b>art 73</b>.</p>
<p><b>Remarque : Dans le secteur public, le décret prévoit la possibilité de tenir un CHSCT par visioconférence (Art 67). Il faut radicalement s'y opposer.</b></p>	
Droit privé	Droit public
<p><b>R2325-3</b> Les délibérations du CHSCT sont consignées dans des PV, établis par le secrétaire. La jurisprudence stipule que l'employeur ne peut participer à sa rédaction, ou exiger de le cosigner.</p>	<p>Un PV est établi après chaque réunion ainsi qu'un détail des votes - <b>art 66</b>. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans un délai d'un mois aux membres du comité - <b>art 66</b>.</p>
<p><b>Remarques : Les PV de réunions, comme ceux des comptes-rendus d'enquêtes, de visites, d'analyses sont très importants. Ils doivent rendre compte de l'activité auprès des salariés, des autres acteurs (médecin du travail, inspecteur du travail, etc.) pour faciliter leur mobilisation sur une question particulière. Ils sont le témoin, la trace des informations, de l'activité du CHSCT. C'est la mémoire de l'action. Ils font foi dans toutes procédures engagées contre un employeur.</b></p> <p><b>Le PV doit prendre acte de toutes les informations transmises au CHSCT, des avis émis, de la mise en place de nouvelles missions d'enquêtes et d'analyse des conditions de travail, de situations de risques professionnels mises en lumière ou analysées par le CHSCT, des décisions prises à la suite des missions, des propositions d'amélioration des conditions de travail faites en réunion suite à ses analyses, des suites données à ces propositions, des positions des uns et des autres, des résultats et les décisions qui ont suivi ses inspections. Il peut ainsi être intéressant d'établir un document de suivi des actions prévues, réalisées ou à mettre en place et de recueillir les raisons pour lesquelles elles n'auraient pas été suivies d'effet.</b></p>	

## Règlement intérieur

Droit privé	Droit public
<p>L'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur dès lors que l'effectif de l'établissement est égal à 20 salariés. Dans les autres, il est facultatif. Il doit respecter une procédure qu'il doit aussi respecter quand il veut le modifier : consultation des représentants du personnel, avis du CHSCT, CE ou à défaut DP. Si l'employeur ne soumet pas le règlement intérieur à l'avis des représentants du personnel, celui-ci ne s'impose pas aux salariés (délit d'entrave). L'employeur a obligation de communiquer le règlement intérieur, en double exemplaires, à l'inspecteur du travail et de la déposer au greffe du Conseil des prud'hommes.</p>	<p><b>Art 68</b> Chaque comité établit son règlement selon un modèle type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique.</p>
<p><b>Remarque : Là aussi, il faut veiller à ce que le règlement intérieur intègre bien les règles de fonctionnement du CHSCT, ce qui évitera beaucoup de problèmes par la suite. Il doit servir de référence.</b></p>	

## Communication

Droit privé	Droit public
<p>Les noms des membres du CHSCT doivent être affichés sur les lieux de travail ainsi que l'emplacement de travail habituel de ces salariés. L'absence d'affichage porte atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT.</p>	<p>L'administration doit porter à la connaissance des agents le nom, le lieu de travail des représentants du personnel en CHSCT, par tous moyens (affichage, intranet...). <b>Art 46</b></p>
<p><b>Remarque :</b> <b>Cette obligation est essentielle. Le CHSCT doit pouvoir être saisi à tout moment, par tous les salariés, et par écrit pour laisser une trace en cas de procédure. Contraindre la hiérarchie à respecter ses obligations, en exigeant l'affichage des noms des représentants au CHSCT, est une première action syndicale possible pour le faire connaître dans les lieux de travail où il est peu actif, ou implanté à un autre niveau géographique que celui du lieu de travail.</b></p>	

# Convocations

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L.4614-8</b> L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. Il est transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par voie réglementaire.</p> <p><b>Quorum</b> <b>L4614-2</b> Il n'y a pas de quorum. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.</p> <p><b>Vote</b> Les titulaires votent. Les votes sont obligatoires sur tous sujets et avis du CHSCT.</p>	<p><b>Art 70</b> La convocation fixe l'ordre du jour de la séance - <b>art 70</b>. Le secrétaire est préalablement consulté à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription d'autres points à l'ordre du jour. Communication doit être donnée de toutes pièces et documents au plus tard 15 jours avant la date de séance - <b>art 74</b>.</p> <p><b>Art 71</b> La moitié des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion.</p> <p><b>Art 72</b> Seuls les titulaires votent. Les suppléants ont voix délibérative s'ils remplacent un titulaire. Les avis sont émis à la majorité des présents. Le vote se fait à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage des voix, l'avis est réputé donné ou la proposition formulée.</p>
<p><b>Remarque : il est fondamental de faire voter. Cela permet de mettre en évidence les positions de chacun et a le mérite de garder une mémoire des décisions.</b></p>	

# Missions

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L.4612-1</b> Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure. 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. Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.</p> <p><b>Article L. 4612-2 modifié par loi 2010-1330 du 9 novembre 2010</b> Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.</p> <p><b>Article L.4612-3</b> Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels, susciter toute initiative estimée utile. Proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.</p> <p><b>Article L.4612-4</b> Procéder, à intervalles réguliers, à des inspections. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.</p> <p><b>Article L.4612-5</b> Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.</p> <p><b>Article L.4612-6</b> Demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.</p> <p><b>Article L.4612-7</b> Lors des visites de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.</p>	<p><b>Art 51</b> Contribuer à la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il juge utile conformément à l'art L4612-3 du code du travail.</p> <p>Procéder à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'art L4612-2 du code du travail.</p> <p>Proposer des actions de prévention de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.</p> <p>Suggérer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans le domaine hygiène et sécurité.</p> <p>Coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et la sécurité et veiller à leur mise en œuvre.</p>

# Les consultations obligatoires du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L.4612-8</b> Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.</p> <p><b>Article L.4612-9</b> Il est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies, sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (L. 2323-13).</p> <p><b>Article L.4612-10</b> Il est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14.</p> <p><b>Article L.4612-11</b> Il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.</p> <p><b>Article L.4612-12</b> Il est consulté sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.</p> <p><b>Article L.4612-13</b> Il se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le CE et les DP.</p> <p><b>Article L.4612-15</b> Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par l'employeur.</p>	<p><b>Article 57</b></p> <p>- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;</p> <p>- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. Le CHSCT est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail <b>-Art. 58</b></p> <p>Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT conformément à l'article L. 4612-15 du code du travail et ses décrets d'application.</p> <p><b>Art 59</b> Le CHSCT est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité <b>-Art. 60.</b></p> <p>Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux inspecteurs santé et sécurité au travail. Le CHSCT prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.</p>
<p><b>Remarques :</b> Le Chsct doit aussi être consulté au sujet des évaluations individuelles des salariés. Il faut distinguer obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et secret professionnel. Ce dernier concerne uniquement les procédés de fabrication. Les membres du CHSCT sont habilités à faire état de cas, de situations. Simplement, il faut les anonymiser. À noter : La personnalité juridique, qui fait du CHSCT une personne morale, n'est pas prévue par les textes mais lui a été reconnue, du moins pour le secteur privé, par un arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 1991.</p>	

# Les moyens du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L.4614-3</b> L'employeur laisse à chacun des représentants du CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à 2 h/mois jusqu'à 99 salariés 5 h/mois de 100 à 299 salariés 10h/mois de 300 à 499 salariés 15 h/mois de 500 à 1 499 salariés 20 h/ mois de 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.</p> <p><b>Article L.4614-4</b> Lorsque plusieurs CHSCT sont créés dans un même établissement, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel sont calculées en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité.</p> <p><b>Article L.4614-5</b> Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.</p> <p><b>Article L.4614-6</b> Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Lorsque l'employeur conteste l'usage fait de ce temps, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2.</p>	<p>Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leur fonction. <b>Art 74</b></p>  <p>C H I M U L U S</p>
<p><b>Remarque :</b> La question du temps pour satisfaire à ce mandat est essentielle. Elle doit être systématiquement négociée, le droit ne fixant, encore une fois, qu'un minimum. C'est bien à partir du travail réel, du vécu des salariés au travail que l'on peut donner de la consistance et de la légitimité à nos demandes. Celles-ci doivent être connues des salariés. Il n'est pas question de prendre du temps sur les décharges syndicales. La question du temps, des moyens de la mission est de la seule responsabilité de l'employeur. Attention, le CHSCT ne bénéficie pas d'un budget de fonctionnement. C'est à l'employeur de fournir tout le nécessaire aux missions, y compris les abonnements à revues etc. De plus, la loi du 20 août 2008 prévoit que les entreprises doivent mettre en place des mesures pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise en tant que représentant du personnel élu ou désigné dans l'évolution professionnelle des salariés. Il est important dès lors de négocier dans l'entreprise (ou dans la branche) un accord, dans le cadre des négociations obligatoires.</p>	

# Rapports et programmes annuels

Droit privé	Droit public
<p><b>Article L.4612-16</b>            Au moins une fois par an, l'employeur présente au CHSCT :            Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée. La question du travail de nuit est traitée spécifiquement.            Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.</p> <p><b>Article L.4612-17</b>            Le CHSCT émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.</p> <p>L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux.</p>	<p><b>Article 61-62</b>            Le président présente un rapport annuel écrit faisant le bilan général de la situation de la santé, de la sécurité, des conditions de travail, un programme de l'évaluation des risques et amélioration des conditions de travail.</p> <p>Aucune date limite n'est posée mais la préconisation porte sur la présentation pour avis avec la période des choix budgétaires. Une partie de ces informations doit être contenue dans le bilan social présenté au CT (décret du 15/2/2011, art 34).</p> <p>Le programme annuel doit donner les résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le DUER, ainsi que la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année. Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures complémentaires.</p>  <p><i>Les devises Shadok</i></p> <p>S'IL N'Y A PAS DE SOLUTION C'EST QU'IL N'Y A PAS DE PROBLEME.</p>

# Enquête

Droit privé	Droit public
<p><b>L4612-5</b>            Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.            Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, 1 représentant du personnel au CHSCT.</p> <p><b>L4612-6</b>            Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.</p>	<p><b>Article 53</b>            Le CHSCT procède à une enquête en matière d'AT/MP ou MCP.            Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président/ son représentant et au moins 1 représentant du personnel. Le médecin, le conseiller, l'ISST peuvent participer à la délégation.            Les rapports sont transmis aux autorités compétentes. Ils sont portés par l'administration à la connaissance des agents dans un délai d'1 mois.            Le président doit, dans un délai de 2 mois, informer par écrit les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.</p>

Droit privé	Droit public
<p><b>L4612 -4</b> Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, soit 4 visites annuelles minimum.</p>	<p><b>Art 52</b> Les membres du comité procèdent à intervalles réguliers à la visite des services de leur champ de compétence. Ils bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique et la composition de la délégation. Ces missions donnent lieu à un rapport présenté au comité.</p>
<p><b>Remarque :</b> La visite ou inspection est essentielle. Elle constitue un moment privilégié de contact avec les salariés quand ils sont en situation de travail. Elle permet de recueillir leurs préoccupations en matière de conditions de travail et sert à orienter les réflexions du CHSCT.</p>	

## Les principaux registres obligatoires

Droit privé	Droit public
<p><b>Le registre spécial des dangers graves et imminents -Art D.4132-2</b> <b>Le registre des accidents bénins -Art L.441-4 du code de la sécurité sociale</b></p> <p>Le document unique relatif à l'évaluation des risques -Art R.4121-4 Le document établi par une entreprise extérieure mentionnant différentes informations obligatoires -Art R.4511-10 et 11 Les demandes, avis et propositions émanant des groupes d'expression ainsi que les suites leur étant réservées -Art L.2281-11 Le carnet de maintenance consignait les différentes opérations de maintenance de l'équipement de travail effectuées -Art R.4323-19 et 20 Il existe également de nombreux règlements relatifs à la prévention des risques qui imposent la mise à disposition du CHSCT des résultats des contrôles et enquêtes, par exemple les conditions de recyclage en matière d'aération et d'assainissement -Art R.4222-17 Les Art L.4711-1 à L.4711-5 et R.4614-5 prévoient que les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles ainsi que les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité au travail sont présentés aux membres du CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception. Le résultat de ces vérifications générales périodiques peut être consigné dans un registre de sécurité unique -Art R.4323-25</p>	<p><b>Le registre de la santé et de la sécurité Art 3-1.</b> Il doit être facilement accessible, avoir un lieu de localisation connue de tous les agents. Il doit être tenu à disposition des assistants et conseillers de prévention, du CHSCT (Art 60). Chaque agent doit pouvoir mentionner ses observations en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Un registre identique, mais autre que le registre des personnels, doit être tenu à disposition des usagers.</p> <p>Un registre spécial des signalements de dangers graves et imminents - Art 5-8.</p> <p>Il doit être disponible pour le CHSCT, pour tout agent de contrôle.</p>
<p><b>Remarque :</b> Les registres sont tenus sous la seule responsabilité de l'employeur. Ils doivent être tenus à la disposition des DP, agents des CARSAT, inspecteurs du travail, CHSCT. Il faut veiller à ce que ces registres soient réellement accessibles et non enfouis au fond du bureau d'un chef de service comme c'est parfois le cas. De ce fait, ils sont rarement remplis. Exiger cette accessibilité, informer les salariés de leur existence et de leurs enjeux peut-être une bonne amorce syndicale dans les lieux où le CHSCT n'est pas opérant.</p>	

# Expertise

Droit privé	Droit public
<p><b>L. 4614-12</b> Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;</li> <li>- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'art L. 4612-8.</li> </ul> <p>Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.</p> <p><b>L. 4614-13</b> Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L.4614.</p>	<p><b>Art 55</b> Le comité peut demander au président de faire appel à un expert agréé, conformément aux art R.4614-6 et suivants du code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel</li> <li>- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,</li> <li>- Sur les questions et projets d'aménagement importants modifiant les conditions de travail.</li> </ul>
<p><b>Remarque :</b> <b>Le choix du cabinet d'expertise doit être discuté, négocié.</b> <b>Dans tous les cas de figure, quel qu'il soit, le CHSCT doit rester maître de la démarche : contenu, méthodologie etc.</b> <b>D'où l'intérêt que tous ces aspects soient clairement débattus en CHSCT, et votés.</b> <b>Les traces de la discussion et du vote peuvent, là aussi, être utiles en cas de procédure.</b></p>	

# Formation des membres du CHSCT

Droit privé	Droit public
<p><b>Article R4614-21- Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art V- Art L.4614-14</b> Les représentants au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.</p> <p><b>Article L.4614-15</b> Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.</p> <p><b>Article L.4614-16</b> La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire (à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance R. 4614-3 La formation a pour objet : 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est renouvelable, pour un stage distinct du 1<sup>er</sup>, lorsque le mandat a été exercé pendant 4 ans, consécutifs ou non.</p>	<p><b>Article 8</b> Art. 8-1. ? La formation est dispensée dans les conditions prévues aux articles R. 4614-21 et R. 4614-23 du code du travail.</p> <p>Elle doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; 2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail."</p> <p>Les formations prévues par les articles 4-2,5-3 et 6 du présent décret relèvent du 2° de l'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.</p>
<p><b>Remarque :</b> <b>Il y a bien évidemment enjeu à ce que la formation soit assurée par l'organisation syndicale et non par l'employeur qui proposera une version <i>a minima</i>, dépourvue des enjeux essentiels qui forgent l'activité syndicale. Il est impératif que les membres du CHSCT réactualisent périodiquement leur formation.</b> <b>Dans le secteur public, la formation n'est pas prise en charge par l'employeur. C'est un point de blocage important dans les négociations. Cela étant, il n'y a pas de perte de salaire.</b></p>	

# Le délit d'entrave

Le délit d'entrave a, pour l'instant, uniquement une reconnaissance légale dans le secteur privé relevant du Code du travail. Néanmoins, sa codification peut et doit éclairer des pistes d'action pour le secteur public.

## Définition

Il y a délit d'entrave chaque fois que l'employeur s'oppose à la constitution et au fonctionnement d'une instance représentative du personnel, élue ou désignée. Celui-ci relève d'une sanction pénale (art L2328-1) qui repose sur 3 éléments.

## L'élément légal

- Exercice du droit syndical art L2146-1 - L2316-1 et L2141-9 à L2141-11 à L2142-1 à L2142-5 ; L2142-8 à L2142-10 ; L2143-1 à L2143-11 ; L2143-22 ; L2422-1 et L2422-4.
- Délégués du personnel, libre désignation et fonctionnement régulier art L2316-1 et L2432-1.
- CHSCT, constitution, désignation et fonctionnement régulier art L4742-1.
- CE d'entreprise européen, groupe spécial de négociation, constitution, libre désignation, fonctionnement régulier ou mise en œuvre d'une procédure d'information art L2346-1 et L2434-1.

## L'élément moral

Le délit d'entrave est un délit intentionnel, sachant que l'employeur est censé connaître la loi. Donc, art L121-3 du code pénal : il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

## L'élément matériel

Il faut qualifier l'entrave ; elle peut être directe (contre le CHSCT) ou indirecte (non présentation de document, non réunion, membre du CE mis en cause...).

### Remarque :

**Secteur public et privé, lorsque l'employeur a connaissance d'un risque grave et ne donne pas suite à un droit d'alerte, il ne doit pas hésiter à qualifier en mise en danger de la vie d'autrui (voir fiche points d'appui code pénal).**

## Lorsqu'il n'y a pas de CHSCT

Attributions des DP	Attributions des CT
<p>En dessous du seuil des 50 salariés</p> <p>Les délégués du personnel exercent le mandat de délégués CHSCT, sans moyen supplémentaire.</p> <p>L'inspection du travail peut décider de la création d'un CHSCT au regard de la nature des risques professionnels, du travail, de l'équipement des locaux.</p> <p>Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue.</p>	<p>Les Comités Techniques sont consultés sur les questions et projets :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- d'évolutions technologiques, méthodes de travail, leurs incidences sur les personnels des établissements, services et administrations ;</li><li>- d'hygiène, sécurité, des conditions de travail.</li></ul> <p>Ils émettent un avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, la sécurité, la sécurité, les conditions de travail.</p> <p>Ils reçoivent le bilan social de l'administration et en débattent. Le bilan social est établi chaque année. Il indique les moyens budgétaires et humains dont dispose le service, comprend toutes les informations relatives aux compétences du CT.</p>

### Remarques

**En dessous de 10 salariés, un accord a été signé le 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat (JO DU 3 mai 2002-BO 2002-01), entre les 5 centrales syndicales sauf FO et l'Union professionnelle artisanale. Celui-ci crée des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés de l'artisanat (donc travail par branches). Les compétences sont diverses mais comprennent surtout les questions d'hygiène, de sécurité et conditions de travail. C'est une ouverture pour tous les salariés des petites structures professionnelles.**

# L'évaluation des risques professionnels-EVRP-

L'évaluation des risques constitue un des leviers essentiels de la démarche de prévention des risques professionnels. Ses bases :

**La directive n°89/391/CEE**

**La loi n°91-1414 du 31/12/1991**

**Le décret 2001- 1016 du 5/11/2001**

**La circulaire DRT n°6 du 18/04/2002**

**La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002**

Les prescriptions spécifiques à la charge de l'employeur en matière d'évaluation des risques professionnels.

## **La directive européenne n°89/391/CEE Amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs**

Cette directive a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source.

L'évaluation en amont des risques vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Elle s'attache à tenir compte de l'évolution des techniques, avec le souci d'assurer la mise en œuvre du principe fondamental d'une adaptation du travail à l'homme.

## **La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 Transposition des dispositions de la directive européenne au droit français**

L'article L. 4121-2 du code du travail traduit le droit communautaire en ce qui concerne l'évaluation des risques (article 6 de la directive - cadre), au regard de trois exigences d'ordre général :

- Obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (I de l'article L.4121-1)
- Mise en œuvre des principes généraux

de prévention des risques professionnels (II de l'article L. 4121-2)

- Obligation de procéder à l'évaluation des risques et mise en œuvre d'actions de prévention (III de l'article L. 4121-1)

## **Le décret 2001- 1016 du 5 novembre 2001 : Obligation de transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un " document unique "**

Ce décret introduit deux dispositions réglementaires dans le code du travail :

- l'article R. 4121-1 précise le contenu de l'obligation pour l'employeur de créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé.

- l'article R. 263-1-1, qui sur le dispositif de sanctions pénales prévu en cas de non-respect par l'employeur des différentes obligations, auxquelles celui-ci est dorénavant soumis en matière d'évaluation des risques.

## **La circulaire DRT N° 6 du 18 avril 2002 apporte des précisions sur la méthode pour effectuer l'évaluation des risques et construire le document unique**

Elle s'appuie sur les enseignements tirés des expériences en entreprise afin de permettre à l'inspection du travail de remplir ses missions d'information, de sensibilisation et de contrôle.

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques est la première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur.

Mais cette formalisation doit aussi contribuer au dialogue social au sein de l'entreprise, sur l'évaluation elle-même, et au-delà sur la conception et la réalisation des mesures de prévention qui devront, en tant que de besoin, faire suite à l'évaluation des risques.

## **La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 : Favoriser une approche multidisciplinaire de la prévention des risques professionnels (médicale, technique et organisationnelle)**

La mise en œuvre de cette approche s'appuie sur le recours à des intervenants ou organismes habilités : les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

L'approche multidisciplinaire procure à l'employeur les moyens de réaliser l'évaluation des risques en intégrant l'ensemble des champs de la santé / sécurité. Elle rend la démarche plus efficace et permet de pérenniser la prévention dans l'entreprise.

## **LES TEXTES D'APPLICATION DE CES DISPOSITIONS LÉGALES :**

\* **Décret du 24 juin 2003** : les services de santé au travail font appel aux compétences d'un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

\* **Arrêté du 24 décembre 2003** : Obligation de pluridisciplinarité dans les services de santé au travail

\* **Circulaire du 13 janvier 2004** relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail.

Prescriptions spécifiques à la charge de l'employeur en matière d'évaluation des risques, dans le Code du Travail (non exhaustif).

L'EVRP : il s'agit de toutes les mesures à mettre en œuvre pour la préservation de la santé et de la sécurité au travail. Elle est un outil décisif pour que se développent des politiques de prévention opérationnelles sur les lieux de travail. Elle doit déboucher sur une amélioration des conditions de travail. Elle trouve sa transcription essentielle par le document unique d'évaluation des risques professionnels - DUER

# Le document unique d'évaluation des risques

## LE DUER - RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

Directive européenne du 12 juin 1989, transposée dans le Code du travail, art L.230-2, depuis le 30 décembre 1991. Pénalités prévues à compter du 8 novembre 2002 en cas d'inapplication, art R.263-1-1 du Code du travail.

Dans la fonction publique, l'obligation de résultat en matière de sécurité et de protection de la santé des agents trouve sa transcription dans un document unique d'évaluation comportant un inventaire des risques identifiés et analysés dans chaque unité de travail, décret du 5 novembre 2001.

Le législateur a considéré que si le chef d'entreprise sait où sont les risques, il peut les anticiper, et réduire le nombre et la gravité des accidents et maladies, d'où cette réglementation.

Le Document Unique se présente sous la forme d'un document qui comporte l'analyse détaillée, risque par risque et par unité de travail, suivie d'une synthèse de cette analyse qui permet une lecture rapide. A ce Document Unique doit être joint un programme d'action de prévention.

L'article R4121-4 du Code du Travail précise que le Document Unique doit être tenu à la disposition des salariés, des médecins du travail, des agents des organismes professionnels de santé, sécurité et conditions de travail, des agents de prévention des organismes de sécurité sociale et des agents de l'inspection du travail.

Le Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 a notamment modifié les conditions de mise à disposition du document unique, introduit une obligation d'affichage des modalités d'accès des travailleurs au document unique, formalisé l'obligation d'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité (entre autres, l'obligation d'informer sur les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique).

## LA LOI

Le DU est obligatoire depuis le 08 Novembre 2002.

- Les articles L4121-1, L4121-2, L4121-3 du Code du travail obligent

l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et rendent obligatoire la réalisation d'une évaluation des risques.

- L'article L4121-1 du Code du travail oblige les employeurs à transcrire et à mettre à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques.

- L'article R4741-1 du Code du travail précise les sanctions pénales qui punissent l'absence de Document Unique (contravention de 5<sup>e</sup> classe : actuellement amende de 1 500€, puis 3 000€ en cas de récidive).

## CADRE GÉNÉRAL

L'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels :

- une évaluation *a priori* des risques, moyen essentiel pour la santé et sécurité des salariés ;

- un diagnostic exhaustif, systématique et en amont des facteurs de risques ;

- une approche technique, médicale et organisationnelle pour comprendre et traiter l'ensemble des risques ;

- une connaissance précise et exhaustive des risques auxquels sont exposés les salariés ;

- une mise en œuvre du principe fondamental de l'adaptation du travail à l'homme.

## Les obligations de l'employeur :

- Identifier les risques et les analyser, définir et mettre en œuvre un programme d'actions de prévention.

- Mettre l'évaluation à jour annuelle-ment.

- Information au CHSCT.

## RAPPEL

Le risque, c'est la mise en présence de salarié(s) au danger mais c'est surtout la conjugaison de plusieurs opérations qui peuvent amener risque et danger.

Le facteur de risques, c'est ce qui peut produire le risque. Il est surtout issu de l'organisation du travail : salarié peu formé, polyvalence, précarité, variations, intensification, densification des charges de travail, absence de formation pour appréhender de nouveaux outils, postes de travail isolés, bruyants, exposition à des variations de température, climatisation, modes d'organisation managériale, quantité d'heures supplémentaires, mode d'in-

demnisation des repos compensateurs, modes de prise de congés, horaires de travail... Bref, tout ce qui peut permettre à un salarié de renoncer à des repos ou des arrêts maladie, tout ce qui peut se traduire par son usure prématurée, par des altérations physiques et mentales.

Ne pas confondre prévenir, prévoir et prédire. Prévenir, c'est empêcher l'arrivée de. Prédire, c'est annoncer l'arrivée. Prévoir c'est préparer l'arrivée. La fonction du DUE est bien de prévenir, c'est-à-dire d'anticiper pour éviter.

## LA DÉMARCHÉ

- Il est de la seule responsabilité de l'employeur de rédiger le DUE en phase avec la réglementation.

- Il est réalisé sous sa seule responsabilité. Il ne s'agit donc pas d'un document revendicatif élaboré par un syndicat.

- Le CHSCT donne son avis sur le document, fait noter toutes ses observations dans le PV de CHSCT. Pour lui, il n'y a pas de risques acceptables ou à accepter.

- Il permet au CHSCT et au syndicat de comprendre les stratégies mises en œuvre par l'employeur pour minimiser la vision et la compréhension des risques, réduire les possibilités de faire le lien avec le travail, faire porter la responsabilité sur des subalternes ou sur les salariés.

- Le CHSCT doit exiger la centralisation des informations relatives aux incidents, accidents, droits d'alerte et de retrait, pour éviter la banalisation, la répétition, donc l'aggravation des risques.

- Le CHSCT doit prendre appui sur la connaissance syndicale de l'entreprise, avoir connaissance de la gestion prévisionnelle des effectifs, s'appuyer, auprès des inspections du travail, sur les documents préparatoires pour des contrôles plus pertinents, sur les PV qu'elles ont réalisés et qui doivent enrichir le DUE.

- Le CHSCT doit identifier, négocier le mode opératoire de l'évaluation des

# Le document unique d'évaluation des risques

risques, obtenir l'engagement de l'employeur à l'établissement d'un programme d'action de prévention comprenant l'évaluation des risques, sa discussion, son information, sa mise en œuvre, son bilan, son échéancier.

- Le rôle du CHSCT n'est pas d'entrer dans une procédure consensuelle mais de travailler à ce que le DUE soit le plus discuté et le plus utile aux intérêts des salariés.

- L'action du CHSCT est déterminante pour imposer l'exhaustivité de l'évaluation, celle-ci étant indissociable de la qualité de l'action du syndicat/section dans ses rapports avec les salariés, donc au rapport de forces qui peut être construit.

- La consultation des salariés est également déterminante, ce sont eux qui ont l'expérience du travail réel. Le CHSCT doit réfléchir aux modalités de leur participation.

## LE DOCUMENT

- Il doit reprendre toutes les réglementations du code du travail et du statut, faire l'inventaire des risques, avec un classement par risque et par nombre de salariés exposés, avec une évaluation spécifique pour des activités spécifiques.

- Il doit identifier les facteurs de risques, avec les approches spécifiques propres à l'âge, au sexe, à la nationalité des salariés, aux postes des femmes enceintes et des salariés handicapés, à la nature et la fréquence des trajets professionnels, au statut (précaire, stagiaire, apprenti etc.), aux moyens d'accès extérieurs au lieu de travail...

- Il doit mentionner les maladies et accidents professionnels survenus par risques, leurs dates, lieux, gravité pour en déterminer les fréquences et leurs causes et éliminer leur récurrence.

- Il doit tenir compte de la nature et de la qualité du dialogue social : nombre de réunions, missions, expertises, enquêtes, contestations, temps alloué au CHSCT, au CE, DP, donc à toutes les marges de manœuvre et degrés de

liberté laissés aux salariés et à leurs représentants pour s'exprimer sur leurs conditions de travail, réaliser leur travail.

- Il doit porter la date de chacune des évaluations, poste par poste ou risque par risque, pour pouvoir recenser incidents, accidents, indiquer si le salarié a été sollicité dans ce cadre, la date de déclaration du DUE constituant un premier repère.

- Il doit enfin permettre la création d'un registre de suivi des salariés quittant l'entreprise, (mutations et anciens salariés).

## LES ÉCUEILS À ÉVITER

- une liste des seuls dangers du type de celle fournie par des assurances.

- un document purement technique qui évacue toute la question de l'organisation du travail.

- un document exonératoire, des critères patronaux qui permettent l'individualisation et la culpabilisation du salarié (absentéisme, laxisme ...).

- la hiérarchisation des risques pouvant amener à considérer que certains pourraient se révéler mineurs, le calcul de la probabilité du dommage potentiel, la mise en avant d'un seuil limite des expositions.

- associer le CHSCT à la cogestion du risque, à sa coresponsabilité.

## POINT JURIDIQUE

### *Les signataires du DUE sont-ils juridiquement responsables ?*

- L'employeur est seul à mettre en œuvre le DUE.

- La notion de faute inexcusable (secteur privé) prend appui sur l'obligation de résultat.

- Les affaires pénales prennent toujours appui sur le lien de subordination.

- L'employeur donne délégation sur la sécurité (ACMO, ACFI, ingénieur sécurité..).

- La délégation doit être écrite, nominative, claire, sans équivoque, avec les mêmes moyens que ceux dont dispose l'employeur.

- Le délégué à la sécurité doit avoir les compétences et la formation.

- La formation relève du devoir fondamental de l'employeur.

### *Quand un Document Unique doit-il être mis à jour ?*

L'article R.4121-2 du Code du travail dispose que la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques est réalisée :

- au moins chaque année,
- lors de toute décision d'aménagement important,
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque est recueillie.

L'article R.4741-1 du Code du travail dispose que le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques ... est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, soit 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € pour une personne morale.

### *L'absence de mise à jour du Document Unique peut elle être assimilée à une absence effective de Document Unique ?*

L'article du Code du travail précité ne fait aucune différence entre les deux situations. La réponse est donc celle de l'appréciation du juge.

Le juge peut toujours faire preuve d'indulgence en prenant en compte le fait que l'employeur a " tout de même " engagé une démarche afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Néanmoins, il peut aussi assimiler une absence de mise à jour du Document Unique à une absence totale de celui-ci.

### *Dans ce cas, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, quelles sont les conséquences pour les employeurs ?*

- Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale : reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

- Tribunal civil : demande de dommages et intérêts d'une victime.

- Tribunal correctionnel : blessures involontaires, mise en danger de la vie d'autrui.

- Exercice du droit de retrait des travailleurs et délit d'entrave.

- Refus d'indemnisation d'un sinistre par un assureur etc.

Directive 89/391/CEE du Conseil, 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

### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article premier - Objet

1. La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.

3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

#### Article 2 - Champ d'application

1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques

dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante. Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive.

#### Article 3 - Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques,
- b) employeur, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement,
- c) représentant des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail,
- d) prévention, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

#### Article 4

1. Les États membres prennent les dispositions nécessaires pour assurer que les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs sont soumis aux dispositions juridiques

requis pour la mise en œuvre de la présente directive.

2. Les États membres assurent notamment un contrôle et une surveillance adéquats.

### SECTION II OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

#### Article 5 - Disposition générale

1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

2. Si un employeur fait appel, en application de l'article 7 paragraphe 3, à des compétences (personnes ou services) extérieurs à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

3. Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

4. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des États membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée.

Les États membres ne sont pas tenus d'exercer la faculté visée au premier alinéa.

#### Article 6 - Obligations générales des employeurs

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention

des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- Éviter les risques,
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- Planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail,
- Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle,
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement :

a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris

dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.

À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
  - être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.
- b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé,
- c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail,
- d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

4. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants.

5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

### Article 7 - Services de protection et de prévention

1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

3. Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement.

4. Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

5. Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis,
- les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes

nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis,

- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

6. La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit (soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement.

Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

7. Les États membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.

8. Les États membres définissent les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5.

Ils peuvent définir le nombre suffisant visé au paragraphe 5.

### **Article 8 - Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat**

1. L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et

compte tenu d'autres personnes présentes, et

- organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

2. En application du paragraphe 1, l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille et/ou des risques spécifiques de l'entreprise et/ou de l'établissement.

3. L'employeur doit :

- a) informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection,

- b) prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail,

- c) sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

4. Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

5. L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité et/ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde.

### **Article 9 - Obligations diverses des employeurs**

1. L'employeur doit :

- a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers,

- b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser,

- c) tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail,

- d) établir, à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

2. Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d).

## Article 10 - Information des travailleurs

1. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise et/ou l'établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, qui peuvent tenir compte en particulier de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, toutes les informations nécessaires concernant :

a) les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction,

b) les mesures prises conformément à l'article 8 paragraphe 2.

2. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe 1 points a) et b), destinées aux travailleurs en question.

3. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction et conformément aux législations et/ou pratiques nationales :

a) à l'évaluation des risques et aux mesures de protection, prévues à l'article 9 paragraphe 1 points a) et b),  
b) à la liste et aux rapports, prévus à l'article 9 paragraphe 1 points c) et d),  
c) à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

## Article 11 - Consultation et participation des travailleurs

1. Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique :

- la consultation des travailleurs,  
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions,  
- la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les travailleurs ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, participent de façon équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur :

a) toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé,

b) la désignation des travailleurs prévue à l'article 7 paragraphe 1 et à l'article 8 paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article 7 paragraphe 1,

c) les informations prévues à l'article 9 paragraphe 1 et à l'article 10,

d) l'appel, prévu à l'article 7 paragraphe 3, le cas échéant, à des com-

pétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement,  
e) la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article 12.

3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.

4. Les travailleurs visés au paragraphe 2 et les représentants des travailleurs visés aux paragraphes 2 et 3 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.

5. L'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant de la présente directive.

6. Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'autorité compétente.

## Article 12 - Formation des travailleurs

1. L'employeur doit assurer que chaque travailleur reçoit une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion :

- de son engagement,
- d'une mutation ou d'un changement de fonction,
- de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail,
- de l'introduction d'une nouvelle technologie, et spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.

Cette formation doit :

- être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et
- être répétée périodiquement si nécessaire.

2. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.

3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont droit à une formation appropriée.

4. La formation prévue aux paragraphes 1 et 3 ne peut être mise à la charge des travailleurs ou de représentants des travailleurs.

La formation prévue au paragraphe 1 doit se passer durant le temps de travail.

La formation prévue au paragraphe 3 doit se passer durant le temps de travail ou conformément aux pratiques

nationales, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement.

## SECTION III OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

### Article 13

1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- a) Utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens,
- b) Utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place,
- c) Ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement,
- d) Signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection,
- e) Concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de

la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail,

f) Concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

## SECTION IV DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 14 Surveillance de santé

1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.

3. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

### Article 15 Groupes à risques

Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

## 1. Introduction

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet. Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble.

Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

## 2. Objet

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,

- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,

- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post traumatique.

## 3. Description du stress et du stress au travail

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres res-

sources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail.

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

## 4. Identification des problèmes de stress au travail

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress.

Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène.

Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du

travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),

- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),

- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),

- et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise. Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

## 5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L.4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

## 6. Prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes.

Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs.

Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

## 7. Mise en œuvre et suivi

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'Etat à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

## Préambule

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte les dispositions des législations européenne et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,

- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
  - d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
  - d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,
- les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peu-

vent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux - le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques.

Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail.

Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de

harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci-dessous.

## ARTICLE 1 : OBJECTIFS DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objectifs

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer,
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

## ARTICLE 2 : DÉFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELÈMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

### 1. Définition et description générale

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux

de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique. Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

### 2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situa-

tions de harcèlement ou de violence au travail.

### 3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises.

Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en refusant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

## ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe,

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements.

Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une " charte de référence " précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la " charte de référence ", est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

## ARTICLE 4 : PRÉVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLÈMES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les

employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

### 1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail.

Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les mesures visant à améliorer les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu. Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

### 2. Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et

traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun,
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause,
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard,
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable,
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées,
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires,
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement et de violence au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, renvoient et suivent ces pro-

cédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

### **ARTICLE 5 : SANCTIONS A L'ENCONTRE DES AUTEURS DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS HARCELÉS OU AGRESSÉS**

#### **1. Sanction à l'encontre des auteurs de harcèlement ou de violence**

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement ou violence, des mesures adaptées sont prises à l'égard du ou des auteur(s). Le règlement intérieur précisera les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.

#### **2. Mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La(les) victime(s) bénéficie(nt) d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en œuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci

sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise.

### **ARTICLE 6 : PROMOTION, SUIVI ET ÉVALUATION**

Les parties signataires assureront la diffusion et la promotion du présent accord auprès des salariés et des entreprises. Elles s'attacheront également à la situation dans les TPE/PME. Elles insistent sur le rôle fondamental que doivent jouer les branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux établiront un rapport annuel conjoint, communiqué aux partenaires sociaux européens dans le cadre du suivi du déploiement de l'accord autonome européen.

À l'issue d'un délai de deux ans suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour évaluer la mise en œuvre de l'accord à tous les niveaux.

### **ARTICLE 7 : EXTENSION**

Les parties signataires demanderont, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord.

### Article 121-3

" Il y a également délit lorsque la loi prévoit en cas de faute, d'imprudance, de négligence ou un manquement grave à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu le cas échéant de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il dispose.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé d'une façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer ".

### Article 221-6

" Le fait de causer dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3 par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou règlement la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende ".

### Article 223-6

" Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité physique de la personne, s'abstient volontairement de le faire est puni de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende ".

### Article 223-7

" Quiconque s'abstient volontairement de prendre ou de provoquer les mesures permettant, sans risque pour lui ou pour les tiers, de combattre un sinistre de nature à créer un danger pour la sécurité des personnes est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ".

- **FERC CGT**
- **CGT**
- **INRS (Institut national de recherche et de sécurité)**
- **ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)**
- **ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)**
- **ETUI REHS (Institut syndical européen travail santé)**
- **Sites des CARSAT (ex CRAM)**
- **Observatoire national de sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur**
- **Fondation de Dublin**
- **Agence européenne de Bilbao (OSHA)**
- **INVS (Institut national de veille sanitaire)**
- **CNPP (Centre national de prévention et de protection)**
- **INPES (Institut national de prévention et éducation pour la santé)**
- **CFES (Comité français d'éducation pour la santé)**
- **INSERM (Institut national supérieur d'enseignement et recherche médicale)**
- **CEE (Centre d'étude de l'emploi)**
- **CREAPT (Centre de recherches et études sur âge et population au travail)**
- **Liaisons sociales**
- **ANDEVA (Association nationale des victimes de l'amiante)**
- **DREAL (Direction régionale industrie/Recherche/environnement)**
- **FNE (France Nature Environnement)**
- **Agence française**
- **CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés)**
- **ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail)**
- **<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>**