



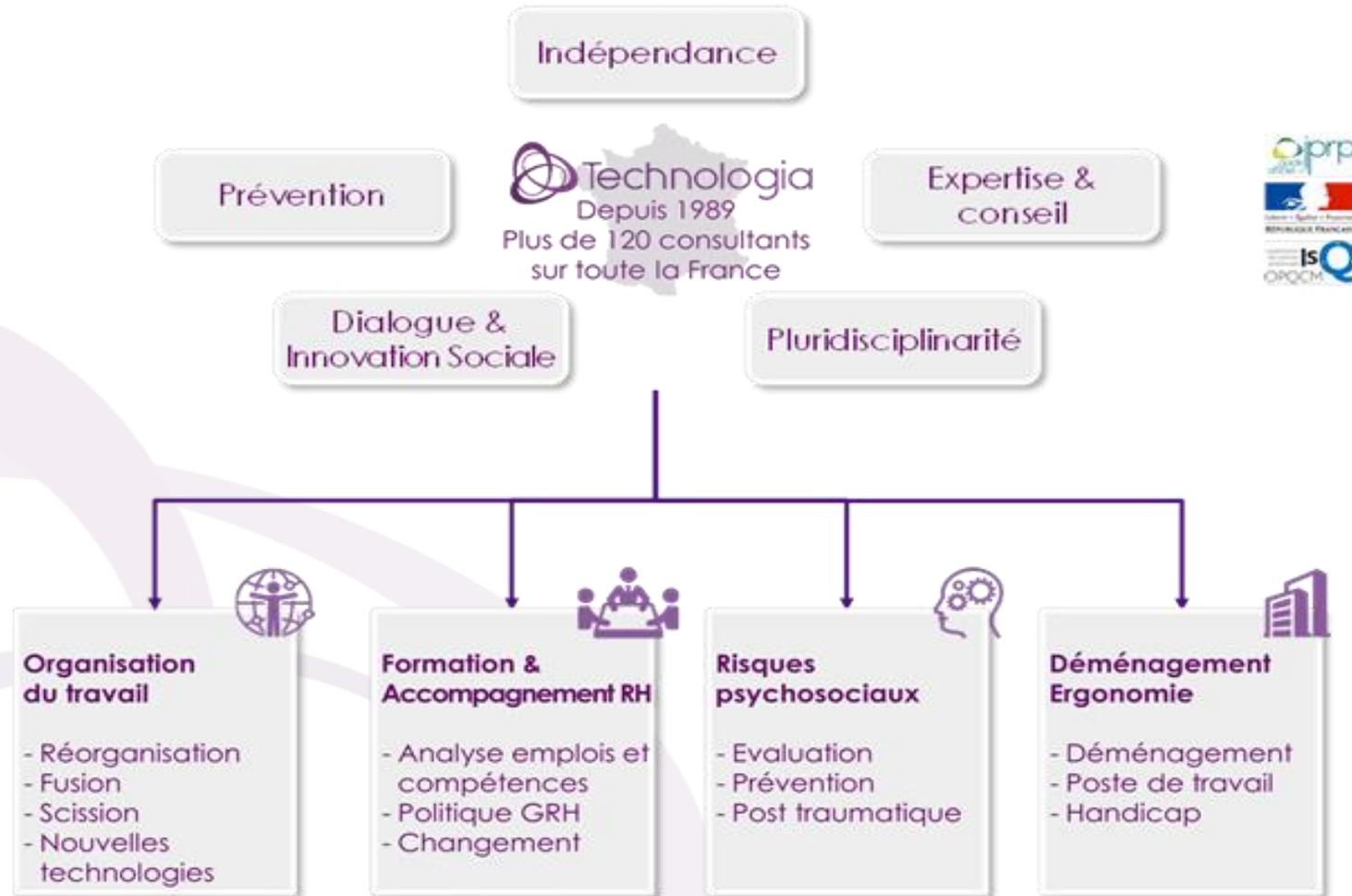
# Présentation de l'expertise CSE, SSCT & CHSCT : risque grave, RPS, harcèlement, risque suicidaire

15 Octobre 2019

*Safia TOUAT*  
*Responsable Relation Développement*

- 1. Technologia**
- 2. Les risques psychosociaux**
- 3. Les indicateurs les facteurs de risques et la prévention**
- 4. Les moyens d'actions**
- 5. L'expertise pour risque grave**

# Le cabinet





## Atouts et spécificités

- Une **large expérience** et une **compétence reconnue** dans la mise en œuvre de diagnostics, l'accompagnement et le suivi de plans d'actions conciliant les intérêts et les enjeux d'une organisation et l'amélioration des conditions de travail.
- Technologia est soumis à **des principes méthodologiques stricts** : indépendance et objectivité, secret professionnel, confidentialité, rigueur de la méthodologie
- **Des équipes transdisciplinaires** spécialisées dans les problématiques organisationnelles, RH, accompagnement du changement, prévention des risques psychosociaux, Qualité de vie au Travail
- Un partenaire qui entretient **des relations personnalisées avec l'ensemble des acteurs sociaux** ou concernés par la prévention (directions, management, DRH, médecins, Organisations Syndicales, préventeurs...)

# Emergence des risques psychosociaux

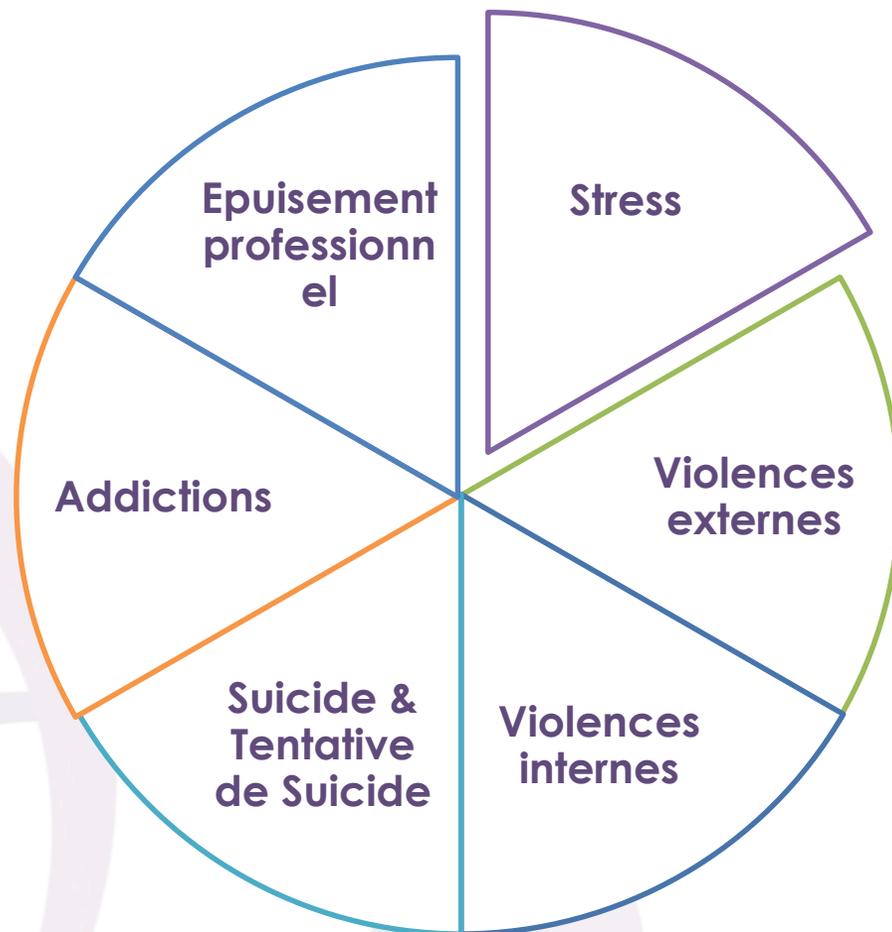
Des tensions constitutives de l'activité de travail



- En France, 47 % des actifs occupés déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher
- 31 % déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)
- 27 % disent ne pas pouvoir régler par eux-mêmes les incidents
- 36 % signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois
- 33 % disent ne pas éprouver la fierté du travail bien fait (toujours, souvent)
- 24 % craignent de perdre leur emploi

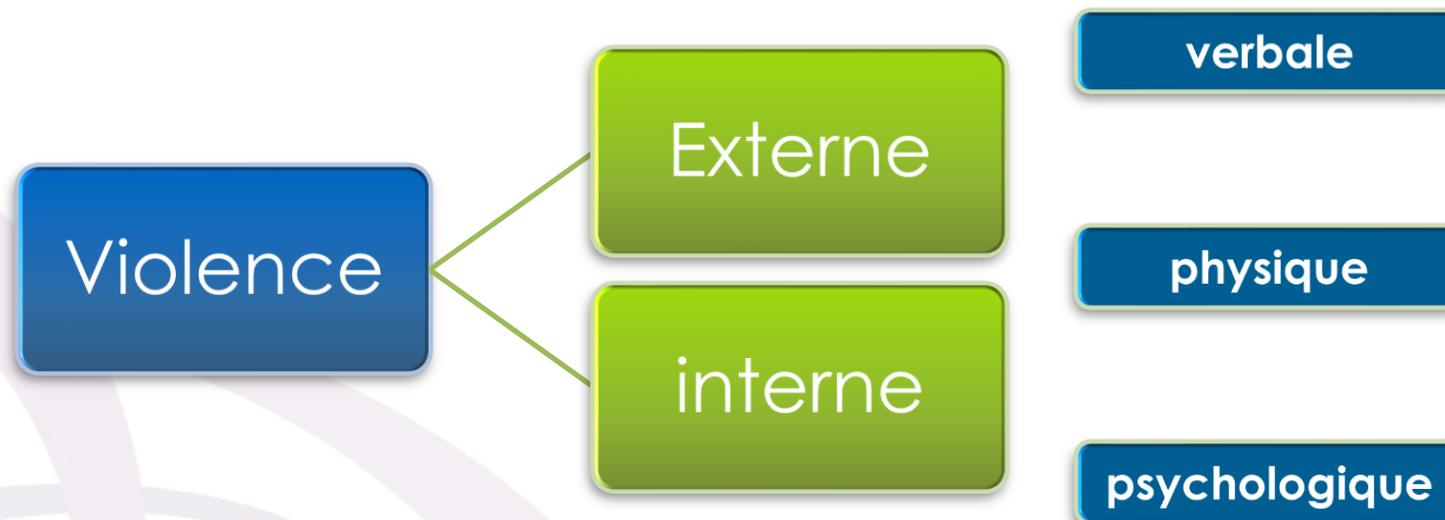
*(Source enquête Conditions de travail 2013, DARES)*

# Les principales manifestations de RPS



# Les principales manifestations de RPS

## La violence



ANI du 26 mars 2010



# Les principales manifestations de RPS

## Le Harcèlement

« Ensemble **d'agissements répétés** qui ont pour **objet ou pour effet** une **dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter **atteinte au droit** du salarié et à sa **dignité**, d'altérer sa **santé physique ou mentale**, ou de **compromettre son avenir professionnel** ».

Article L1152-1 à 6

### Tribunal Administratif

- Indemnisation

### Risque pénal

(T correctionnel)

- Peines de prison
- Amende
- Sanction disciplinaire

### Faute inexcusable

- Indemnisation de la victime (majoration SS)
- Double peine : image, coûts indirects, ..



# Les principales manifestations de RPS

## La tentative de suicide

- L'entreprise doit assurer une **obligation de moyens renforcés en prévention pour garantir la santé et la sécurité des salariés**. Elle peut voir sa responsabilité engagée en ce cas **de non-respect de cette obligation**, et la faute inexcusable pourra être évoquée.
- **La responsabilité des élus représentants le personnel qui mèneraient une mission d'enquête suicidaires pourraient sans doute être questionnée en cas de passage** à l'acte consécutif à cette dernière. L'analyse requiert de véritables compétences.
- L'acte de TS peut être considéré comme un accident du travail survenu au temps et au lieu du travail.
- Une tentative de suicide (TS) n'est pas un acte anodin, C'est un acte grave
- Une TS **met la victime dans une situation d'exposition à un risque de récurrence**. Sur les 12 000 morts par suicide environ chaque année, 35/ 40 % des victimes ont déjà perpétré une ou plusieurs tentatives au préalable.
- Une TS provoque des **phénomènes de culpabilité invalidant la réalisation et le quotidien de travail** à tous les niveaux
- Une TS peut **inciter à d'autres passages à l'acte d'autres personnes**. Une personne dans le mal être peut considérer que l'acte commis correspond également à une solution pour elle-même. Cette situation est hélas souvent constatée dans **des suicides en grappe**.



# Les principales manifestations de RPS

## La tentative de suicide, les actions *rapides*

Ce genre d'évènement doit conduire à des **actions rapides**

- **Une analyse** doit permettre de comprendre ce que nous dit cet acte suicidaire sur le travail, sur les conditions d'activité, sur le management et l'organisation.
- L'analyse doit être menée en toute indépendance par des **tiers experts indépendants et neutres** qui garantiront la confidentialité (les salariés doivent pouvoir s'exprimer sans craintes et risque de représailles). L'entretien ne peut pas être mené par des gens de l'entreprise sous peine de créer des biais importants empêchant la prévention.
- Le recours à un expert extérieur favorise
  - L'expression, l'indépendance et la neutralité
  - **la capitalisation des savoirs** réalisé à partir d'autres crises.
  - L'expert pourra développer **des méthodes avec des compétences plurielles** indispensables pour questionner la complexité du réel : RH et clinique en particulier
- Contenu
  - Une rapide étude documentaire
  - Une série d'entretiens à raison de 5 personnes entretenues par jour en moyenne.
  - Un jour d'entretiens nécessite une journée et demi de traitement et de synthèse.
  - 1 journée de restitution

# Analyse des conditions de travail & Les facteurs de risques



Environnement de travail	Environnement géographique
	Accessibilité
	Espaces de travail
	Ergonomie du poste de travail
	Equipements / outils
	Aération & Assainissement
	Thermique
	Eclairage
	Acoustique
	Pollution
	Vibrations
	Rayonnements
Produits et substances	

Conjoncture	Economie
	Médiatisation

Management	Pratiques de management humain
	Pratiques de management opérationnel
	Confiance envers le Management
	Confiance envers la Direction générale
Système de management	

Complément Technologia



# Il faut agir sur les 3 niveaux de prévention

**PREVENTIF**

**CURATIF**

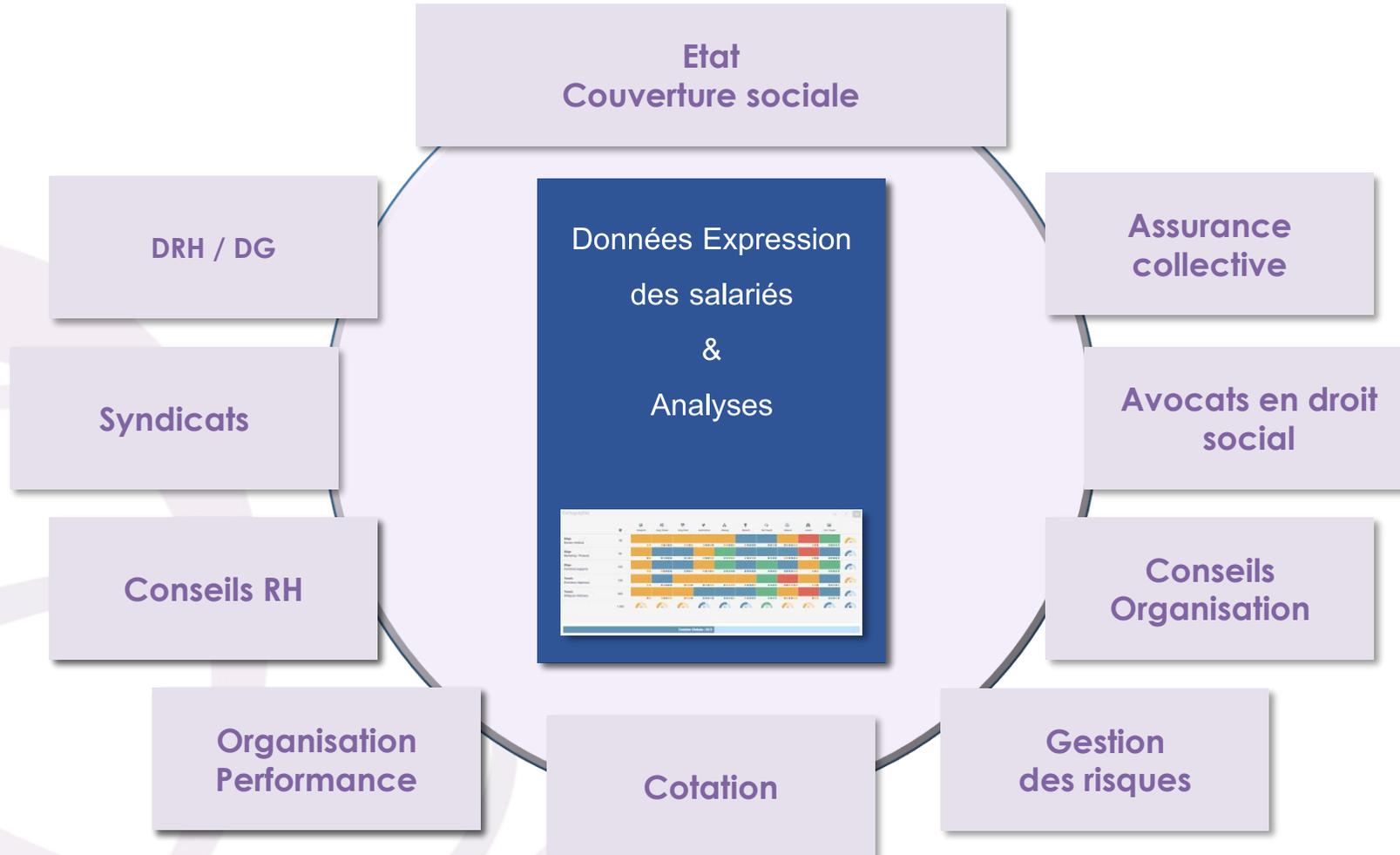


<b>Prévention primaire</b> <i>Approche par l'organisation.</i>	<b>Prévention secondaire</b> <i>Approche collective</i>	<b>« Prévention » tertiaire</b> <i>Approche individuelle</i>
Identifier les situations de travail, afin de réduire, voire supprimer, les différents facteurs de risques	S'adapter à une situation qu'on ne peut empêcher. Agir sur leurs conséquences, apprendre à les « gérer »	Agir sur les dommages lorsque l'accident ou le drame est survenu, pour éviter la récurrence ou l'aggravation de la santé.

Les organisations de travail ont tout intérêt à se prémunir à tous les niveaux, en intégrant la prévention secondaire et tertiaire dans un plan général de prévention organisé autour de la prévention primaire

# Ecosystème Social

## Une implication collective



# Les moyens d'actions des élus

## La demande d'expertise

Le CHSCT peut demander une expertise dans deux cas :

- ❖ Il 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.
- ❖ Ou lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Cette disposition confirme le rôle préventif du CHSCT en matière de santé au travail, il intervient en amont de toute réorganisation et avant qu'un risque grave ne se produise.

La Cour de cassation précise les contours du risque grave qui doit être « identifié et actuel ». En l'espèce, le juge effectue un contrôle sur la qualification du risque grave. La Cour d'Appel avait constaté différentes anomalies affectant le bien être des salariés et leur santé physique et mentale (anxiété, désorganisation de l'entreprise, harcèlement, stress, ...) mais n'avait pas retenu la qualification de risque grave malgré ce faisceau d'indices. Par la suite, la Cour de cassation a reconnu l'existence de ce risque grave en prenant en compte la volonté du médecin du travail de réunir le CHSCT et d'organiser une réunion.

Les ordonnances Macron ont conservé cette prérogative d'expertise au CSE en cas de risque grave. Néanmoins elle ne donnent pas de précisions sur la notion de risque grave

# Résolution - Recours à un expert

## Article L 4614-12 du Code du travail

Date

### Principe de l'expertise :

Les représentants du personnel au CHSCT ont, au cours de leurs différentes enquêtes menées dans le cadre des prérogatives de l'article L 4612-2 du Code du Travail, constaté un certain nombre de dysfonctionnements susceptibles d'exposer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés.

En effet, au cours de leurs enquêtes, les représentants du personnel au CHSCT ont constaté les faits suivants :

Exposé des différents faits ou événements (incidents et/ou accidents) permettant de démontrer l'existence d'un risque grave, ...

Les représentants du personnel au CHSCT rappellent que selon l'article L 4612-1 du Code du Travail, le CHSCT a pour mission de:

- 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.

Pour remplir au mieux ces missions et comme le leur permet l'article L4614-12 du Code du travail, les représentants du personnel au CHSCT, pour faire face à ce risque grave, ont décidé de bénéficier de l'appui d'un cabinet d'expertise agréé par le Ministère de Travail.



# Résolution - Recours à un expert

## Article L 4614-12 du Code du travail

### Mission et choix de l'expert agréé

Les représentants du personnel au CHSCT désignent le cabinet Technologia 42, rue de Paradis - 75010 Paris, afin qu'il :

- analyse quantitativement et qualitativement du risque grave constaté dans l'établissement,.
- aide le CHSCT à préciser et comprendre les origines organisationnelles et les mécanismes mis en œuvre dans les situations de travail dans lesquels ce risque s'illustre,
- et aide le CHSCT à formuler des propositions pour enrichir un plan d'action et suivre des indicateurs précis.



# Résolution - Recours à un expert

## Article L 4614-12 du Code du travail

### Mandatement d'un représentant du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT donnent un pouvoir spécial à XXX YYY et en cas d'indisponibilité à YYY XXX représentants du personnel au CHSCT pour représenter le CHSCT et agir devant toutes juridictions, notamment devant la juridiction des référés et le Juge du fond, en cas d'appel, devant la Cour d'Appel et devant la Cour de Cassation en cas de pourvoi en cassation, et pour constituer l'avocat de leur choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise.

Les représentants du personnel au CHSCT donnent également mandat à ces mêmes représentants pour saisir le juge pour faire ordonner le cas échéant la communication des éléments d'information manquants au CHSCT et à l'expert et pour ordonner la prorogation des délais de consultation si nécessaire.

# Résolution - Recours à un expert

## Article L2315-94 du Code du travail

### ❑ Le Principe de l'expertise

- La délégation du personnel au Comité Social et Economique (CSE) a constaté, au cours de ses différentes enquêtes menées dans le cadre des prérogatives définies à l'article L2312-13 du Code du Travail, un certain nombre de dysfonctionnements susceptibles de dégrader la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

En effet, au cours de ses enquêtes, la délégation du personnel au CSE a constaté les faits suivants :

- Exposé des différents faits ou événements (incidents et/ou accidents) permettant de démontrer l'existence d'un risque grave, ...
- La délégation du personnel rappelle que selon les articles L2312-5 al. 2° et L2312-9 du Code du Travail :
  - « Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. » (art. L2312-5 al. 2°)
  - « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :
    - 1) Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
    - 2) Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
    - 3) Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. » (art. L2312-9)
- Pour remplir au mieux ces missions et comme le lui permet l'article L. 2315-94 du Code du travail, la délégation du personnel au CSE, pour faire face à ce risque grave, a décidé de bénéficier de l'appui d'un expert.

# Résolution - Recours à un expert

## Article L2315-94 du Code du travail

### □ Mission et choix de l'expert

- La délégation du personnel au CSE désigne le cabinet *Technologia 42, rue de Paradis - 75010 Paris*, afin qu'il :
  - analyse le risque grave constaté.
  - aide le CSE à préciser et comprendre les origines organisationnelles et les mécanismes mis en œuvre dans les situations de travail dans lesquels ce risque s'illustre,
  - et aide le CSE à formuler des propositions pour enrichir un plan d'action et suivre des indicateurs précis.

# Résolution - Recours à un expert

## Article L2315-94 du Code du travail

- ❑ **Mandatement de** membres de la délégation du personnel présents
  - La délégation du personnel au CSE donne un pouvoir spécial à **XXX YYY** et en cas d'indisponibilité à **YYY XXX**, membres de la délégation du personnel pour représenter le CSE, agir devant toutes juridictions et pour constituer l'avocat de leur choix en cas de litige sur cette décision de recours à expertise.
  - La délégation du personnel au CSE donne également mandat à ces mêmes membres pour le cas échéant :
    - saisir le juge,
    - faire ordonner la communication des éléments d'information manquants au CSE ou à l'expert,
    - faire ordonner la prorogation des délais de consultation si nécessaire.