

Les droits d'alerte du CSE

FSPBA CGT

31 janvier 2024



SOMMAIRE

- I. S'orienter entre les différentes alertes
- II. Choisir l'alerte appropriée
- III. Mener l'enquête : En situation



1

S'orienter entre
les différentes
alertes



3S AVOCATS



3S AVOCATS

Les six « alertes »

Les six alertes

1. Enquête accident du travail (ancienne enquête CHSCT)
2. Inspection SSCT (ancienne inspection CHSCT)
3. Alerte droit des personnes (ancienne alerte DP)
4. Danger Grave et Imminent
5. Expertise risque grave
6. Alerte Sociale



3 S AVOCATS

Enquête AT/MP

Enquête AT/MP

Déclenchement de l'enquête

- Le CSE peut réaliser des enquêtes « **en matière** d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (C. trav., art. L. 2312-13)
 - Possible de déclencher une enquête en dehors d'une situation d'accident
 - Quel que soit le niveau de gravité de l'accident ou de la maladie en cause
 - Le CSE doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des **conséquences graves** (C. trav., art. L. 2315-27).

Enquête AT/MP

Déclenchement de l'enquête

- Délibération en CSE ayant un lien avec un point prévu à l'ordre du jour et adoptée à la majorité des membres présents
- Le pouvoir d'enquête peut avoir été délégué à la commission santé, sécurité et conditions de travail (**CSSCT**) si elle existe.
 - Encadrer les conditions de déclenchement de l'enquête dans l'accord ou le RI du CSE en cas échéant

Enquête AT/MP

Déroulement de l'enquête

L'enquête est menée par une délégation comprenant au moins :

- **L'employeur** ou un représentant désigné par lui ;
- Un **représentant du personnel** siégeant au CSE. (Article R. 2312-2 C. trav.)

Le comité peut :

- Faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de **toute personne de l'entreprise** qui lui paraîtrait qualifiée.
- Demander à entendre le **chef d'une entreprise voisine** dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. (Article L. 2312-13 C. trav)

Enquête AT/MP

Déroulement de l'enquête

En cas d' « *accident du travail **grave** ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave* » le temps passé aux enquêtes est **payé comme temps de travail effectif** et n'est pas déduit des heures de délégation. (C. trav., art. L. 2315-11).

Risque grave : « *danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». (DRT no 93-15 du 25 mars 1993)

Enquête AT/MP

Rapport d'enquête

Anciens modèles de rapport prévus pour le CHSCT : Modèle Cerfa 12758*01 et 12760*01

- La victime
- L'accident : Circonstances détaillées de l'accident, nature des blessures
- L'évaluation des risques : Nature, exposition, circonstances favorisantes,...
- Analyse des causes de l'accident
- Mesures préconisées en vue d'en éviter le retour
- Mesures de préventions préconisées et suites données



3 S AVOCATS

Inspection SSCT

Inspection SSCT

Déclenchement de l'inspection

- A **intervalle régulier**
- A une fréquence au moins égale à celle des réunions du CSE qui portent en tout ou partie sur ses attributions en matière SST :
 - Au **moins quatre par an**,
 - Plus fréquemment en cas de besoin. (C. trav., art. R. 2312-4)
 - A la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel (C. trav., art. L. 2315-27).

Inspection SSCT

Déroulement de l'inspection

- Programmation :
 - Décidée par le CSE, ou
 - Déléguée à la CSSCT
- Objet large de l'inspection:
 - Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de santé et de sécurité, et
 - Procéder à l'analyse des risques professionnels.

Inspection SSCT

Déroulement de l'inspection

- **L'employeur** n'a pas à être présent
- Les membres du CSE peuvent **prendre contact librement avec tout salarié**, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail.
- Le temps passé aux inspections est déduit du **crédit d'heures**
- Il est opportun d'établir un **rapport d'inspection** formalisé et l'adresser à l'inspection du travail en cas de manquement grave
- Se reporter aux éventuelles dispositions de l'accord collectif applicable



3S AVOCATS

Atteinte aux droits des personnes

Atteinte aux droits des personnes

Déclenchement de l'alerte

Cas d'application

- Atteinte aux droits des personnes,
- Atteinte à leur santé physique et mentale
- Atteinte aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché
- Harcèlement moral ou sexuel
- Discrimination

Atteinte aux droits des personnes

Déclenchement de l'alerte

Exemples en Jurisprudence

- Preuves obtenues par l'employeur par des moyens frauduleux (Cass. soc., 10 déc. 1997, no 95-42.661) ;
- Vérifier que l'employeur n'a pas pu prendre connaissance des messages qualifiés de personnels (Cass. soc., 17 juin 2009, no 08-40.274) ;
- Discrimination en raison de l'âge (Cass. soc., 9 sept. 2020, no 18-24.861)
- Discrimination syndicale (Cass. soc., 3 mars 2021, no 19-20.176);
- Les modalités d'attribution d'une prime individuelle de performance (CA Toulouse, 4e ch., 2e section, 16 avr. 2021, no 21/00787).

Atteinte aux droits des personnes

Déclenchement de l'alerte

Prérogative **individuelle** de chaque membre de la délégation du personnel au CSE

Constat de l'atteinte « *notamment par l'intermédiaire d'un travailleur* »

Le membre du CSE en « saisit immédiatement l'employeur »

Atteinte aux droits des personnes

Déroulement de l'enquête

L'employeur procède à une enquête :

- « sans délai » = Immédiatement
- Conjointement avec le membre de la délégation du personnel du comité

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Le temps passé à l'enquête s'impute sur le crédit d'heures

Atteinte aux droits des personnes

Recours en cas de carence

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** :

- Saisine du bureau de jugement du **conseil de prud'hommes** qui statue selon la procédure accélérée au fond
- Par le salarié victime ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas,
- Le CPH peut ordonner **toutes mesures** propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.
- Le CPH ne peut pas annuler une sanction ou un licenciement (Cass. soc. 10-12-1997, n° 95-42.661)



3S AVOCATS

**Danger Grave et
Imminent (DGI)**

Danger grave et imminent

Déclenchement de l'alerte

Cas d'application

Conditions identiques au **droit de retrait** des salariés : Une situation de travail

- dont le salarié a un motif raisonnable de penser
- qu'elle présente un danger grave et imminent
- pour sa vie ou sa santé. (C. trav. art. L.4131-1)

Danger grave et imminent

Déclenchement de l'alerte

Précisions

La loi vise une menace de nature à provoquer **une atteinte sérieuse à l'intégrité physique et très proche dans le temps**, de telle sorte qu'il n'y ait pas d'autre moyen d'agir pour y échapper.

L'existence effective d'un danger grave et imminent n'est pas exigée. Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de se penser en danger, y compris à tort.

Danger grave et imminent

Déclenchement de l'alerte

Prérogative **individuelle** de chaque membre de la délégation du personnel au CSE

Constat de l'atteinte « *notamment par l'intermédiaire d'un travailleur* »

Le membre du CSE en « alerte immédiatement l'employeur » et consigne son avis par écrit sur un registre dédié aux DGI

C. trav. art. L 4131-2

Danger grave et imminent

Déroulement de l'enquête

L'employeur procède à une enquête :

- Immédiatement
- Conjointement avec le membre de la délégation du personnel du comité qui lui a signalé le danger

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Le temps consacré par le représentant du personnel à l'enquête et à la recherche de mesures préventives ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-11, 1^o)

Danger grave et imminent

Recours en cas de carence

Pas de recours spécifique en cas de « carence » de l'employeur.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser :

- **Le CSE est réuni d'urgence**, dans un délai n'excédant pas 24h
- L'inspecteur du travail est immédiatement informé de cette réunion et peut y assister
- A défaut d'accord entre l'employeur et la **majorité du CSE** sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail** est saisi immédiatement par l'employeur.

Danger grave et imminent

Recours en cas de carence

L'inspecteur saisi dans ces conditions met en œuvre :

- Soit une des procédures de **mise en demeure** qui, si elle n'est pas respectée peut donner lieu à des sanctions pénales
- Soit une procédure de **référé devant le Tribunal Judiciaire** pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur



3S AVOCATS

Expertise risque grave

Expertise risque grave

Déclenchement de l'alerte

Cas d'application

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

Art. L. 2315-94 C. Trav.

« Menace sérieuse sur la santé morale, psychologique et physique, ou la sécurité des salariés, identifiée et actuelle » (Cass. Soc. - 12 octobre 2016, n° 15-17.681)

Expertise risque grave

Déclenchement de l'alerte

Exemples en matière de RPS

La situation de tension chronique extrême existant au sein de l'établissement et persistant en dépit du plan d'action mis en œuvre par la direction (CA Versailles - 24 novembre 2004, n° 04- 0786)

La mauvaise ambiance qui règne sur l'ensemble des sites, le grand malaise au sein de la société ainsi que la souffrance du personnel relevée par le Médecin du travail (CA Paris - 31 mars 2006, n° 05-19203)

Les signalements de la part de salariés relatant une attitude de menace et de harcèlement psychologique de l'encadrement, un climat de stress, d'intimidation et de peur, un mal-être et une souffrance au travail,. (Cass. Soc. - 24 janvier 2018, n° 16-21.517)

Expertise risque grave

Déclenchement de l'alerte

- Délibération en CSE ayant en lien avec un point prévu à l'ordre du jour et adoptée à la majorité des membres présents
- Le pouvoir de diligenter une expertise ne peut pas être délégué à la CSSCT
- Motivation de la délibération **très** soignée :
 - Données statistiques traduisant une souffrance au travail : taux d'absentéisme, taux de turnover, taux d'arrêt maladie, taux d'accidents du travail.
 - Témoignages
 - Rapports d'enquête
 - Alertes et rapports du Médecin du travail ou de l'inspecteur du travail

Expertise risque grave

Recours

Le Tribunal Judiciaire peut être saisi:

- Par le CSE en cas de carence de l'employeur dans la mise en œuvre d'une expertise régulièrement votée
- Par l'employeur dans un délai de dix jours à compter de la délibération pour contester la nécessité de l'expertise (C. trav., art. R. 2315-49).



3S AVOCATS

Alerte sociale

Alerte sociale

Déclenchement de l'alerte

Cas d'application

Accroissement important du nombre de salariés précaires : CDD, intérim.

Par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet (C. trav. art. L 2312-70, al. 1)

Alerte sociale

Déroulement de la procédure

Demande **d'inscription à l'ordre du jour** : inscrit de plein droit si la majorité des membres du comité le demande.

L'employeur communique au CSE :

- le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires,
- les motifs l'ayant amené à y recourir
- le nombre de journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Alerte sociale

Déroulement de la procédure

Par résolution adoptée à la majorité de ses membres, le CSE peut saisir l'inspecteur du travail:

- lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un **recours abusif** aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire : Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- **OU** lorsqu'il constate un **accroissement important** du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission.

C. trav. art. L 2312-71, al. 1

Alerte sociale

Déroulement de la procédure

L'inspecteur du travail peut :

- Constater directement les **infractions pénales** liées à l'emploi illicite de salarié précaires
- Effectuer une **enquête** : sur place, sur pièces ou en demandant des précisions au chef d'entreprise
- Adresser à l'employeur le rapport de ses propres constatations.
- Demander l'établissement d'un **plan de résorption de la précarité**

L'employeur communique le rapport de l'inspecteur du travail au CSE en même temps que sa **réponse motivée** et, le cas échéant, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité.



3S AVOCATS

Synthèse

Les six alertes

TYPES D'ALERTE	SITUATION VISÉE	INITIATIVE	ENQUÊTE	RECOURS
Enquête AT/MP	Accidents du travail et maladies professionnelles	CSE ou SSCT	Oui	-
Inspection SSCT	Analyse des risques contrôle du respect des prescriptions légales	CSE ou SSCT	Oui <i>(non-conjointe)</i>	-
Droit des personnes	Atteinte à la santé, aux libertés, harcèlement, discrimination	Membre du CSE	Oui	CPH
DGI	Danger pour la vie ou la santé du salarié	Membre du CSE	Oui	CSE puis IT
Risque grave	Risque grave avéré sur la santé des salariés	CSE	Oui	TJ
Sociale	Travail précaire	CSE	Non	IT

2

Choisir
l'alerte
appropriée



3S AVOCATS



3S AVOCATS

Questions préalables

Interrogations et alternatives

Dans quel cadre est-il possible d'intervenir ?

INSTANCE MOBILISABLE		ALERTE POSSIBLE
CSE		Risque grave
		DGI
	SSCT <i>(Si délégation)</i>	Inspection SSCT
		Enquête AT/MP
Aucun des deux	Alerte droit des personnes	

Interrogations et alternatives

Quel est l'objet de l'enquête ?

- Emploi précaire : Alerte sociale
- Risque grave sur la santé publique ou l'environnement : Alerte santé publique
- Risque sur la **santé, la sécurité et les conditions de travail** des salariés :
 - Enquête AT/MP
 - Inspection SSCT
 - Droit des personnes
 - DGI
 - Risque grave

Enquêtes SST : Vérifications utiles

- Un accident du travail est-il déclaré ?
- La situation est-elle généralisée ou localisée ?
- Situation interpersonnelle ou organisationnelle ?
- Un droit de retrait a-t-il été exercé ?
- La situation est-elle grave et/ou urgente ?
- Le Médecin du travail ou l'inspecteur du travail est-il intervenu ?
- Est-il nécessaire de prendre contact avec les salariés hors la présence de l'employeur ?
- Des précédents ont-ils déjà été constatés dans l'établissement ?
- Est-il possible de compter sur l'inspecteur du travail ?
- Est-il possible de compter sur une majorité au CSE ?



3S AVOCATS

Avantages et inconconvénients

Enquête AT/MP

Avantages

Pas d'utilisation du crédit d'heures en cas de situation grave

Possibilité de faire appel au concours de toute personne qualifiée de l'entreprise

Inconvénient

Déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle préférable

Pas de pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de l'enquête

Enquête AT/MP

Précautions pratiques

Qualifier clairement les situations graves pour connaître la position de l'employeur sur l'utilisation du crédit d'heures

Prévenir les salariés « qualifiés » qu'ils pourraient être entendus

S'assurer de la disponibilité des témoins

Inspection SST

Avantages

Enquête menée hors la présence de l'employeur

Présence des élus sur le terrain

Inconvénient

Impraticable pour les situations d'urgence

Insuffisante en elle-même si les résultats de l'inspection ne sont pas partagés avec la Direction

Inspection SST

Précautions pratiques

Annoncer la date de l'inspection

Déterminer les conditions de l'inspection (avec ou sans l'employeur) à l'avance dans le cadre de la CSSCT ou du CSE, voire dans le RI du CSE

Etablir un rapport précis, recueillir des pièces : Photo, témoignages, documents,...

Atteinte aux droits des personnes

Avantages

Peut être exercé par un membre du CSE seul

Hypothèses de recours assez ouvertes : Peu de prise pour une opposition de l'employeur

Recours au CPH accessible

Inconvénient

Processus lourd à porter pour un élu seul : désaccord quasiment inévitable avec la Direction.

Résultats incertains voire contre-productifs si les conditions de l'enquête ne sont pas bien préparées

Atteinte aux droits des personnes

Précautions pratiques

Déterminer l'opportunité de l'ouverture d'une enquête : Prendre contact avec le salarié auteur du signalement et quelques témoins importants.

Prendre les devants et définir clairement les modalités de l'enquête : salariés entendus et modalités des auditions, préparation du questionnaire, rédaction des comptes-rendus et du rapport,...

Réunir le CSE en cas de besoin pour trancher les désaccords avec la Direction

Ne pas hésiter à adopter des conclusions divergentes

Danger grave et imminent

Avantages

Processus encadré : réunion en urgence du CSE, intervention de l'inspecteur du travail

Adapté aux situations les plus graves et les plus urgentes

L'inspecteur du travail peut être une aide précieuse

Pas d'utilisation du crédit d'heures

Inconvénient

Réservé aux cas graves : Contestation de l'employeur possible

Disponibilité de l'inspecteur du travail incertaine

Perte de maîtrise des suites de l'enquête

Majorité au CSE nécessaire en cas de divergence

Danger grave et imminent

Précautions pratiques

Prévenir l'inspecteur du travail le plus en amont possible

S'assurer qu'une majorité de membres du CSE approuve l'engagement de la procédure

Etablir des rapports détaillés traçant scrupuleusement les constats de l'enquête.

Expertise risque grave

Avantages

Intervention d'un expert habilité : Moyens d'enquête et d'analyse bien plus poussés

Permet d'expertiser des situations généralisées

Assistance de l'expert pour la formulation de l'avis et de préconisations

Inconvénient

Contestations fréquentes de l'employeur

Dossiers très lourds à monter : Nombreuses pièces justificatives à recueillir dès le vote de l'expertise

Expertise risque grave

Précautions pratiques

Associer l'expert et l'avocat dès la préparation de la délibération

Demander l'intervention du Médecin du travail ou de l'inspecteur du travail

Penser à des préalables utiles : Inspection, enquête AT/MP, expertise dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, mise à jour de la BDESE sur les indicateurs SST,...

Préparer le contentieux

3

Mener
l'enquête :
En situation



3S AVOCATS

Cas pratique

Harcèlement d'un manager

Mail reçu sur la boîte générique du CSE

Manager visé protégé par la Direction

Les témoins ont peur de parler

Cas pratique

Turn-over très important dans une direction

Indicateurs d'absence pour maladie en hausse depuis trois mois

Recours important au CDD de remplacement

Aucun élu n'appartient à ce service : Les causes ne sont pas claires

Cas pratique

Agression physique d'un salarié par un client

La DRH appelle le secrétaire du CSE suite à une agression sur le lieu de travail

Le salarié en question a exercé son droit de retrait et s'apprête à déclarer un AT

Les membres du CSE ne sont pas disponibles pour une réunion extraordinaire

L'inspecteur du travail insiste pour qu'une enquête soit diligentée dans les plus brefs délais