

# DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE DU GROUPE 3E

NUMÉRO 20

OCTOBRE 2022



RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE : LES IMPACTS SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

RENOUVELLEMENT DES CSE, COMMENT S'Y PRÉPARER ?

ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS : UN PLAN POUR RIEN ?

## ÉDITORIAL

Après un été caniculaire qui a marqué les esprits, nous nous intéressons dans ce numéro à la question de l'impact du réchauffement climatique sur les travailleurs : quels sont les conséquences et les risques induits par ces évolutions et surtout comment peut-on les prévenir ?

Autre sujet d'actualité, les élections professionnelles avec l'ouverture d'un nouveau cycle électoral à la suite des ordonnances Macron de 2017 : comment s'y préparer ? Nous vous présentons les principaux enjeux et points de vigilance sur ce sujet, ainsi que les conseils associés.

Dernier thème, et non des moindres, celui de l'accidentologie au travail, avec une analyse du Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels qui a été présenté en mars 2022. L'État, les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux y formalisent les grandes orientations de la santé au travail pour faire face à ces accidents qui touchent d'abord les salariés les plus vulnérables. Ce plan est-il susceptible de répondre à ces enjeux ? Nous en doutons, hélas.

Nous finissons ce numéro avec nos brèves, qui pointent certaines évolutions législatives ou jurisprudentielles récentes, et nos conseils de lecture, parmi lesquels la question de la transition écologique est à l'honneur.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE  
Communication et  
veille juridique et sociale  
[mbillotte@groupe3e.fr](mailto:mbillotte@groupe3e.fr)

## DÉCODAGE N°20

Octobre 2022

## SOMMAIRE

2

**Réchauffement climatique :  
les impacts sur la santé des travailleurs**

11

**Renouvellement des CSE :  
comment s'y préparer ?**

21

**Accidents graves et mortels :  
un plan pour rien ?**

28

**Brèves**

30

**Conseils de lecture**

### REPÈRES

SMIC horaire	11.07 € brut depuis le 1 <sup>er</sup> août 2022
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2022
Exonération bons cadeaux	171 € en 2022
Indice des prix à la consommation	+ 5.6 % sur un an fin septembre 2022 (estimation)

# RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE :

## LES IMPACTS SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

**Depuis l'accord de Paris<sup>1</sup>, les sept années écoulées ont été les plus chaudes jamais enregistrées.**

Chercheurs, scientifiques et climatologues ne cessent d'alerter les pouvoirs publics sur le réchauffement climatique en cours, par le biais de plusieurs travaux : le dernier rapport du GIEC, la Commission sur l'avenir du travail, et le rapport de l'OIT "Travailler sur une planète plus chaude" ont démontré qu'avec le réchauffement climatique, le stress thermique (dont nous définissons la notion dans cet article) et les phénomènes de chaleur extrême deviendront de plus en plus courants.

Cet été, de nombreux événements ont illustré les alertes exprimées par les chercheurs depuis des dizaines d'années : canicules, sécheresses, orages, incendies... Et, selon la coprésidente du GIEC, Valérie Masson-Delmotte, trois risques directement liés au réchauffement climatique se sont concrétisés :

- risque pour la santé et les écosystèmes (sur terre comme sur mer) avec les pics de chaleurs,
- risque de pénuries d'eau,
- risque de perte de rendement agricole, impactant directement l'activité des agriculteurs.



3E Acante,  
Lara LEVI  
llevi@acante-travail.fr

**Le réchauffement climatique ne peut plus être considéré comme un horizon lointain : ses effets se font sensiblement sentir, mesurables et observables à travers le monde.**

Ainsi, dans son dernier bilan publié le 18 août 2022, Santé Publique France a annoncé que **six accidents du travail mortel ont pu être favorisés par les vagues de chaleur de cet été.**

Avec les effets du réchauffement climatique, le monde du travail va être durablement transformé, et ces transformations impliquent des actions décisives. À la fin du mois de juin, le Haut Conseil pour le Climat (HCC) a publié son rapport annuel dans lequel il appelle le gouvernement à un "sursaut" s'il souhaite tenir ses engagements.

<sup>1</sup> Traité international signé en 2015, l'accord de Paris sur le climat (auquel 192 pays ont adhéré à ce jour) est un texte dans lequel les parties se sont engagées notamment à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à contenir d'ici 2100 le

réchauffement climatique en dessous de 2 degrés, et à poursuivre les efforts pour limiter la hausse des températures à 1.5 degré.

## LE STRESS THERMIQUE : DÉFINITION, CONTEXTE ET PRINCIPAUX SECTEURS IMPACTÉS

En 2019, l'OIT (Organisation Internationale du Travail) a publié le rapport "Travailler sur une planète plus chaude : L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent". Le rapport étudie, en se basant sur un siècle de données (de 1919 à 2019), l'évolution du stress thermique comme effet du réchauffement climatique, et ses conséquences sur la santé des travailleurs dans le monde. Le rapport insiste sur l'impact du réchauffement climatique sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, au-delà de l'atteinte nettement démontrée sur la productivité.

### Définition de la notion de stress thermique

Qu'entend-on par "stress thermique" ? Ce terme fait référence à **un excès de chaleur par rapport à la température que le corps peut tolérer sans développer de troubles physiologiques**, le maintien du corps à une température de 37°C étant nécessaire pour un fonctionnement normal de l'organisme.

**Le stress thermique représente un risque majeur pour la santé des salariés** : au-delà d'un certain seuil, les mécanismes de régulation interne de l'organisme ne permettent plus au corps de se maintenir à une température lui permettant de fonctionner normalement. Le dépassement de ce seuil augmente le risque d'inconfort, une limitation des aptitudes et des capacités physiques et enfin, engendre des lésions ou des maladies liées à la chaleur.

Il peut s'agir de forme bénigne, comme des crampes ou une sensation de forte fatigue, mais cela peut aussi aller jusqu'à une **déshydratation ou un coup de chaleur potentiellement mortel**. Par ailleurs, une température corporelle dépassant les 38°C engendre chez l'individu une altération des fonctions physiques, mais aussi cognitives, ce qui va entraver sa capacité de raisonnement et par conséquent générer des risques supplémentaires. Enfin, si le seuil des 40.6°C est atteint et dépassé, cela va augmenter le risque de lésions organiques, de malaise et enfin, de décès.<sup>2</sup> En juin dernier, la Fédération Nationale de la Construction et du Bois (FNCB) rappelait que des décès dus au stress thermique étaient recensés chaque année sur les chantiers.



Le rapport de l'OIT décrit **quatre facteurs environnementaux** qui peuvent contribuer à l'intensité de stress thermique ressenti par un individu qui travaille dans un environnement chaud :

- la température,
- l'humidité,
- la chaleur rayonnante (comme celle du soleil ou d'un four),
- et la vitesse du vent.

<sup>2</sup> Source : 5<sup>e</sup> rapport du GIEC sur les conséquences du changement climatique, 2014

## Le stress thermique : un facteur d'augmentation des inégalités sociales en matière de santé au travail

Des études ont déjà montré que tous les travailleurs ne se sont pas égaux en fonction du travail qu'ils exercent : en 2016, l'INSEE rappelait que **les hommes cadres vivent toujours en moyenne 6 ans de plus que les hommes ouvriers.**

De la même manière, le stress thermique ne va pas impacter toutes les personnes avec la même intensité, et certaines catégories professionnelles y sont plus exposées que d'autres. **Les salariés travaillant en extérieur, dans le domaine agricole ou dans celui de la construction notamment, y sont particulièrement exposés.** Parmi les populations concernées on trouve également les salariés du domaine textile, travaillant dans des usines ou des ateliers sans dispositif de climatisation, mais aussi des employés travaillant dans les domaines de collecte de déchets, la réparation en urgence, les transports, le tourisme et les métiers du "chaud" (verrerie, cristallerie, fonderie, ...).

Les aléas climatiques extrêmes qui s'amplifient d'année en année ont également généré une pénibilité accrue du travail des pompiers par exemple, avec une fréquence qui va venir augmenter le rythme du travail et son intensité.

Ces effets vont concerner en premier lieu les salariés travaillant en milieu ouvert, avec une pénibilité physique et pouvant nécessiter des équipements de protection individuels (EPI), mais même les métiers sédentaires risquent d'être impactés, car il n'est pas certain que les environnements climatisés puissent continuer à l'être indéfiniment, aux vues des contraintes techniques que va poser le réchauffement climatique et des

pressions actuelles en termes de demandes énergétiques.

Au-delà de ces catégories de métiers faisant face à une exposition notable, il faut également prendre en considération le facteur de l'âge, les personnes plus âgées étant particulièrement vulnérables et avec une résistance physiologique moins élevée. Les "seniors" représentent en effet une part non négligeable de travailleurs, qui continue à augmenter avec le contexte de vieillissement de la population. À noter que **pour les travailleurs de plus de 50 ans, la régulation de la température corporelle devient plus difficile, et le risque de développer des maladies cardio-vasculaires augmente.** Ces facteurs déterminants liés aux travailleurs âgés devront donc impérativement être pris en compte lors de la réflexion sur les mesures d'adaptation.

Il est important de noter que, dans les catégories professionnelles mentionnées, beaucoup de métiers sont peu qualifiés et rémunérés. Les travailleurs étant déjà confrontés à des situations de précarité, leur exposition croissante à des situations de stress thermique va avoir pour effet de renforcer les inégalités sociales en matière de santé au travail.

Par ailleurs, **certains travailleurs ont un accès plus difficile aux soins de santé** (pas d'aménagement possible du travail pour les rendez-vous médicaux, dépassement d'honoraires décourageants, intériorisation de la douleur, etc.). De plus, la détérioration de la santé provoquée par le travail se traduit généralement par une reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle. Cela suppose des démarches particulièrement complexes et souvent décourageantes, qui sont en outre impossibles pour les travailleurs non déclarés.

En d'autres termes, l'évolution à la hausse du stress thermique va venir exacerber durablement des inégalités déjà présentes dans le monde du travail.

## LES EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SOULÈVENT DES ENJEUX FORTS DU POINT DE VUE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Une expertise collective réalisée en 2018 par l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses)<sup>3</sup> tirait déjà la sonnette d'alarme, en soulignant le fait que le changement climatique affecte aujourd'hui et affectera dans le futur une grande majorité des risques professionnels, par les modifications des environnements de travail notamment.



### Augmentation du risque chimique et des risques biologiques professionnels

Au-delà des effets directs évoqués plus haut, le stress thermique va aussi avoir comme effet une majoration du risque chimique, selon l'Anses. En effet, l'étude précise **qu'avec la chaleur, les substances et les particules toxiques qui peuvent être inhalées par les travailleurs déjà exposés**

**au risque chimique sont davantage volatiles.** L'agence souligne également que l'indice de forêt météo (les incendies font augmenter la concentration de polluants dans l'atmosphère), l'évolution des risques biologiques pour l'activité d'élevage et les cultures dans le domaine agricole (nouvelles espèces avec une résistance plus forte aux pesticides) ou encore les changements comportementaux peu adaptés (par des changements vestimentaires par exemple) sont des facteurs qui vont certainement accentuer le niveau d'exposition au risque chimique.

La modification des écosystèmes va avoir pour conséquence de majorer également les **risques liés aux agents biologiques**, en particulier pour les travailleurs en milieu naturel ou en contact avec des animaux, le changement climatique risquant d'augmenter le risque de développer des maladies infectieuses. On peut penser par exemple à la leptospirose, maladie véhiculée par les rongeurs.

### Amplification des risques psychosociaux

L'augmentation du stress thermique ne va pas avoir des effets uniquement sur la santé physique des salariés, elle va aussi augmenter le risque de développer des troubles psychosociaux. Les températures élevées couplées à un degré d'humidité important vont entraîner des conséquences indirectes pour les salariés : une **augmentation du temps de réaction** ainsi qu'une **baisse de vigilance liée à un manque de récupération nocturne** lorsque les températures ne redescendent pas.

<sup>3</sup> Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs, Avis de l'Anses, rapport d'expertise collective, janvier 2018



Par ailleurs, l'inconfort induit par la hausse des températures risque de générer **des tensions dans les relations de travail, avec la hiérarchie, les collègues ou le public dans les métiers impliquant une relation aux autres**. Dans le cas où les épisodes de chaleurs deviennent plus longs, la fatigue peut faire diminuer le niveau de tolérance des salariés (et des clients et/ou patients !), et donc exacerber des tensions déjà existantes.

De plus, avec la perte possible de récoltes pour le monde agricole lié aux phénomènes croissants d'incendies et de sécheresse, **un arrêt contraint de la production risque d'impacter durablement la santé mentale des salariés travaillant dans ces secteurs**.

### Un risque d'accident du travail majoré

Comme mentionné plus haut, l'exposition à de fortes chaleurs a pour effet l'altération des fonctions psychologiques cognitives, et peut donc engendrer une baisse de vigilance pour les salariés : temps de réaction plus long, risque d'erreur... La **baisse de vigilance peut être particulièrement problématique et dangereuse, notamment pour les travailleurs dont le cœur de métier est la conduite sur de longues distances**, comme les chauffeurs-livreurs par exemple. Par ailleurs, un autre des effets du travail sous forte chaleur est la sudation : les outils peuvent plus

facilement glisser des mains des travailleurs, et des gouttes de sueur tombant dans les yeux peuvent venir troubler la vision. De la même manière, dans le cas où le salarié travaille en hauteur, le risque de chute est plus important. Tous ces effets liés à la chaleur **augmentent le risque d'accidents du travail**.

### VERS UN TRAVAIL DÉCENT ET SOUTENABLE : L'URGENCE D'UN TRAVAIL EN COMMUN DES GOUVERNEMENTS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Aujourd'hui les pouvoirs publics ne peuvent pas dire qu'ils n'étaient pas au courant. Dans une étude publiée en 2021 par l'Institut Syndical Européen sur l'impact des vagues de chaleur pour la santé et la sécurité des travailleurs, la sociologue Claudia Narocki pointait du doigt l'inaction des employeurs, aucune mesure concernant l'exposition des salariés aux fortes chaleurs n'ayant été prise jusqu'ici par les pays de l'Union Européenne. La **Confédération Européenne des Syndicats (CES) a également transmis en 2020 une résolution à la Commission européenne, demandant l'adoption d'un nouveau cadre législatif prenant en considération le changement climatique et ses effets**, et de considérer les canicules comme un vrai risque professionnel, afin de contraindre les entreprises et les employeurs à concevoir avec la participation des travailleurs des mesures de protection solides et à les financer.

## Gouvernement, employeurs et travailleurs : les responsabilités de chacun dans l'amélioration des conditions de travail face au réchauffement climatique

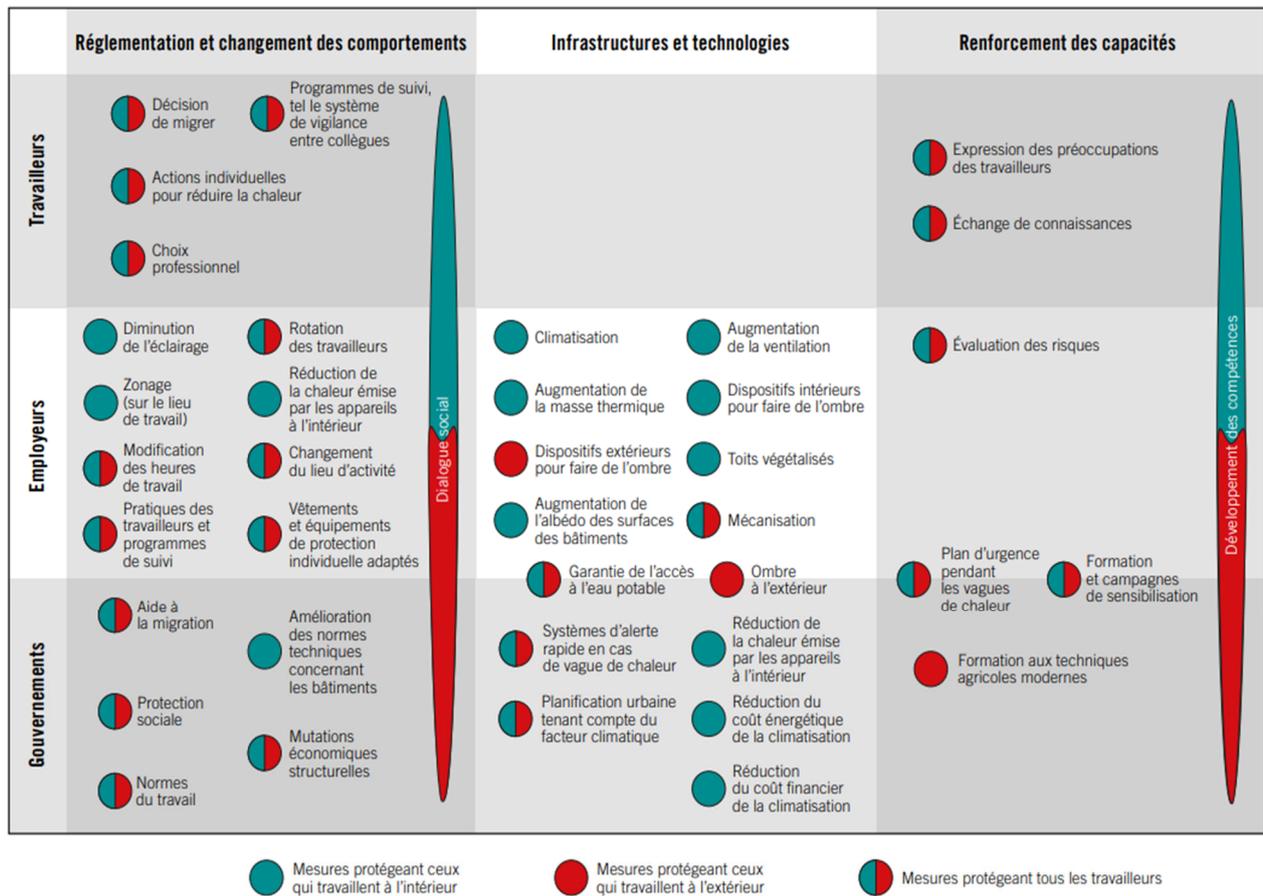
La hausse des températures va demander aux **gouvernements**, aux **organisations d'employeurs et de travailleurs** de **prévenir les épisodes de forte chaleur à venir**. Mais cela ne sera pas possible sans un **cadre réglementaire**, à l'échelle internationale et européenne. Certaines normes internationales donnent des moyens de lutter contre les risques liés au stress thermique. On peut penser par exemple à plusieurs recommandations émises par l'OIT. La recommandation n° 97 de l'OIT portant sur la protection de la santé des travailleurs prévoit par exemple que l'employeur doit prendre *"toutes mesures appropriées"* afin d'*"assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs intéressés"*, notamment en évitant les *" Brusques changements de température"* et une *"chaleur excessive"*.

La recommandation n° 120 mentionne qu'*"aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler habituellement dans une température extrême"* et stipule qu'*"aux vues de ce constat, l'autorité compétente devrait déterminer les normes de température, soit maximum, soit minimum, soit l'une et l'autre, suivant le climat, le genre de l'établissement, de l'institution ou de l'administration et la nature des travaux"*.

**Au-delà de ces normes internationales, les gouvernements ont un rôle primordial.** Ils ont en effet la **responsabilité de bâtir un cadre réglementaire** qui, comme évoqué plus tôt, permettra d'obliger légalement les employeurs à changer de comportement en mettant en place des mesures luttant contre les effets du stress thermique au travail. À ce titre, **il n'existe à ce jour dans le Code du travail aucune législation définissant une température limite à partir de laquelle le salarié peut exercer un droit de retrait.** Pourtant, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) précise qu'*"au-dessus de 30°C dans le cas d'un salarié avec une activité sédentaire, et de 28°C pour un travailleur exerçant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque"*<sup>4</sup>. Aux vues de ces constats, la création de nouvelles normes, comme une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) à la chaleur, semble plus qu'urgente.

<sup>4</sup> Dossier INRS : Travail à la chaleur, ce qu'il faut retenir

Figure 8.1 Le rôle des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le recul de la vulnérabilité au stress thermique et la promotion de l'adaptation



Source: Adapté de Vivid Economics, 2017.

*Schéma extrait du rapport de l'OIT sur le rôle des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le recul de la vulnérabilité au stress thermique et la promotion de l'adaptation*

S'il revient aux gouvernements de fixer les règles et les normes sur ce sujet, **il incombe aux employeurs d'assurer à leurs salariés un environnement de travail sûr et des conditions de travail décentes** et adaptées aux normes fixées par le gouvernement.

En effet, les règlements concernant la santé et la sécurité des salariés obligent les employeurs à évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés dans leur travail, et à mettre en place des dispositifs permettant d'assurer à ces salariés une protection, y compris pour les risques liés à la chaleur. Pour cela, les employeurs disposent de plusieurs moyens, et de leviers en termes de décisions sur les mesures concernant l'aménagement et la conception des bâtiments, en installant des systèmes

de climatisation ou de brumisation notamment. Cependant, ces mesures ne sont pas adaptables pour les salariés travaillant en extérieur, et exposés au soleil plus directement. L'OIT rappelle par ailleurs que la climatisation consomme beaucoup d'énergie et participe aux changements climatiques, qui plus est lorsqu'elle est alimentée par une énergie produite par des combustibles fossiles. Des systèmes de climatisation à énergie solaire sont recommandés. Il peut aussi s'agir pour les employeurs de prendre des mesures d'adaptation, avec un système de climatisation qui s'active lors des pics de chaleur. L'employeur a donc la possibilité d'agir sur la conception des bâtiments et des infrastructures, et d'adapter les environnements de travail aux travailleurs, et non l'inverse.

Enfin, l'employeur peut mettre en place des mesures réglementaires et **agir sur l'organisation du travail**, par plusieurs biais. Il a la possibilité d'**adapter les horaires de travail**, en permettant ainsi aux salariés de ne pas travailler durant les heures les plus chaudes. Cependant, cette mesure reste à nuancer car l'employeur se devra alors d'intégrer dans l'organisation du travail un système de compensation, **le travail en horaires décalés ayant lui aussi des effets néfastes sur la santé** des travailleurs. Il est également possible de mettre en place un **système de rotation entre les travailleurs**, leur permettant de réaliser en alternance les travaux dans des conditions pénibles. L'adaptation du code vestimentaire ou le déplacement du lieu d'activité initial vers un lieu plus frais sont d'autres mesures qui peuvent protéger les salariés qui travaillent à l'extérieur ou à l'intérieur.

En tout état de cause, la baisse de productivité engendrée par ce stress thermique devrait pouvoir constituer une motivation supplémentaire pour les employeurs à s'emparer de cette problématique, si tant est que la santé de leurs salariés ne soit pas une raison suffisante.

Les travailleurs ont aussi un rôle à jouer dans la mise en œuvre de mesures d'adaptation au stress thermique, en exprimant leurs préoccupations et en échangeant leurs connaissances, cependant **leurs marges de manœuvre restent relativement réduites**, puisqu'ils dépendent en grande partie des réglementations, des infrastructures, et des programmes de formation qui peuvent être mis en place par les employeurs et par les gouvernements. Il leur est bien entendu possible de prendre des mesures individuelles afin de faire baisser leur température corporelle, comme veiller à s'hydrater, faire des pauses dans

des endroits ombragés, adapter leurs habitudes vestimentaires, être vigilants sur l'apparition de symptômes témoignant d'un coup de chaleur. Il semble cependant important de rappeler que **l'instauration de mesures de protection collectives sera toujours préférable à l'instauration de mesures individuelles**, car celles-ci sont reconnues comme plus efficaces dans la protection globale des travailleurs. Afin de faire prendre en compte leurs préoccupations concernant les conditions de travail, les travailleurs ont la possibilité de **solliciter leurs organisations syndicales** afin de faire entendre leurs problématiques au sein du dialogue social.



### **Le rôle du dialogue social dans la prévention du stress thermique professionnel et la protection des travailleurs**

Le rapport de l'OIT indique qu'il est particulièrement recommandé aux gouvernements de se coordonner avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en les associant à **la conception et à la mise en place de politiques d'atténuation du réchauffement climatique et des effets du stress thermique** sur la population active. Il devient donc primordial que les employeurs, en s'appuyant sur l'expertise des travailleurs, mènent une **évaluation des nouveaux risques ou des risques accrus liés au dérègle-**

**ment climatique**, avec la hausse des températures notamment. Au vu de leurs effets grandissants sur les conditions de travail, il semble aussi très important de **repenser les méthodes de travail** : code vestimentaire, équipement de protection, horaires de travail et système de rotation sont autant de sujets qui sont engagés et devront continuer à l'être dans le dialogue social aujourd'hui.

Ces questions pourraient être utilement intégrées au sein des **négoiations de branche**.

En 2018 déjà, l'Agence nationale de la sécurité sociale (Anses) soulignait la nécessité **d'intégrer de manière systémique les impacts du réchauffement climatique dans toutes les démarches d'évaluation des risques en milieu professionnel** notamment. La prise en compte des effets du réchauffement climatique sur la santé et la sécurité repose sur la mise en œuvre de mesures nationales et transnationales, que les états ne prennent pas malgré l'urgence. En tout état de cause, **le monde du travail doit considérer dès à présent le stress thermique comme nouveau risque professionnel** (mais est-il nouveau ?), afin de l'évaluer et de le prévenir. Après un été où les catastrophes liées au réchauffement climatique se sont succédé, le gouvernement s'est engagé à lancer dès septembre une concertation afin d'acter des mesures permettant de faire face à l'urgence climatique.

**L'objectif de cette concertation est de déboucher sur une nouvelle loi d'orientation énergie-climat. Reste à voir si cette dernière sera à la hauteur des enjeux, bien que l'on puisse déjà en douter.**

# RENOUVELLEMENT DES CSE :

## COMMENT S'Y PRÉPARER ?

Vous faites peut-être partie des nombreux élus de CSE pour lesquels le processus des élections professionnelles est en cours ou qui vont très prochainement l'entamer. Le CSE, nouvelle instance imposée par les ordonnances Macron de septembre 2017, voit en effet s'achever sa première mandature de deux, trois ou quatre années selon ce qui avait été négocié dans vos entreprises. C'est le temps d'un bilan mais c'est surtout l'heure de se projeter vers demain. Il nous semble important, dans le rôle de conseil qui est le nôtre, de vous alerter sur trois éléments pour vous préparer au mieux à votre nouveau mandat : la préparation au processus des élections professionnelles, les négociations sur ce sujet, et la préparation à la nouvelle mandature notamment par l'enjeu de la formation, mais pas seulement.



3E Consultants,  
Amandine LAB  
alab@3econsultants.fr

### LES ENJEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**Après avoir reculé de deux points entre 2018 et 2019, la part des entreprises couvertes par au moins une instance représentative du personnel diminue encore de 0.5 en 2020. Aujourd'hui, seulement 41.4% des entreprises possèdent une instance représentative du personnel.**

*Chiffres juillet 2022 – DARES*

Préparer les élections professionnelles dans son entreprise, c'est bien sûr pouvoir réunir des collègues, les rencontrer et les inviter à intégrer les listes pour constituer une équipe d'élus qui pourra réaliser les missions qui sont attendues auprès des salariés et qui fera face à la direction. Mais s'y préparer c'est également connaître de nombreux aspects pour éviter de tomber dans des pièges ou éviter des écueils qui pourraient vous coûter cher pendant le mandat à venir.

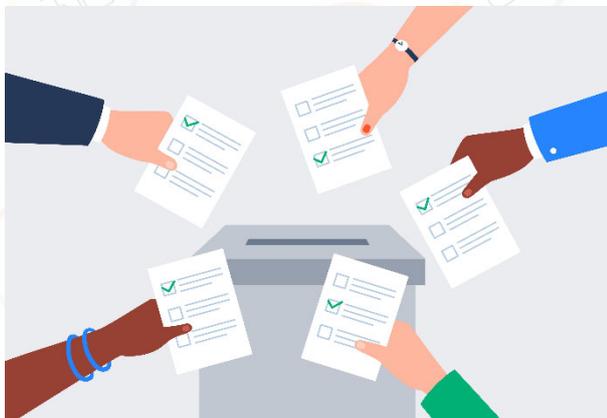
Connaître les règles applicables au calcul des effectifs, le calendrier à respecter, les critères d'éligibilité, d'électorat, les règles concernant les différents collèges et la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes<sup>5</sup> vous permettra de bien préparer vos listes.

Connaître et anticiper les différentes modalités de vote et le déroulement du

<sup>5</sup> Voir [Décodage n°13](http://www.groupe3e.fr/decodage_n_13_novembre_2021) :  
[www.groupe3e.fr/decodage\\_n\\_13\\_novembre\\_2021](http://www.groupe3e.fr/decodage_n_13_novembre_2021)

scrutin, c'est pouvoir proposer un processus électoral adapté à la réalité, à la situation de votre entreprise et surtout à vos collègues.

Maîtriser les modalités de désignation du délégué syndical et le calcul de la représentativité syndicale est essentiel pour mener votre campagne et convaincre les salariés de soutenir les listes syndicales. Vous le savez, le poids dans le mandat et dans les futures négociations ne sera pas le même si votre organisation syndicale a recueilli 30 % des suffrages ou si elle en a recueilli 50 %...



## LES ENJEUX DES NÉGOCIATIONS DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DES INSTANCES

Ces nouvelles élections professionnelles sont également l'occasion de négocier de nombreuses dispositions qui pourraient faciliter ensuite l'exercice de vos mandats et donc, ce que vous portez pour et avec les salariés.

**Le protocole d'accord préélectoral** tout d'abord, n'est pas à prendre à la légère. Il ne sert pas qu'à négocier sur les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (la date, l'heure, le nombre et la composition du bureau de vote) ou encore sur la répartition du personnel dans les collèges ou la répartition des

sièges entre les différentes catégories de salariés. Ces dispositions sont toutefois importantes car il faut pouvoir proposer un mode de scrutin adapté à la réalité de votre entreprise, des horaires de vote adaptés aux horaires des salariés, des lieux de vote en fonction de la géographie de vos établissements.

En effet, le protocole d'accord préélectoral peut également permettre d'obtenir l'augmentation du nombre de représentants et du nombre de leurs heures de délégation. Il peut permettre de revaloriser le statut des suppléants au CSE, en leur permettant d'assister aux réunions par exemple et en leur octroyant également un crédit d'heures qui pourra s'ajouter au cumul possible des heures des titulaires. Il peut permettre également d'abaisser ou de supprimer la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible, ce qui peut être très important dans le cadre de vos préparations de liste.

Concernant cet accord, il est important de connaître les clauses qui sont facultatives et celles obligatoires. Il est surtout important de savoir **que toutes les dispositions de l'accord préélectoral ne suivent pas les mêmes règles de validité.**

En effet, certaines dispositions, comme par exemple l'abaissement de la durée des mandats à moins de 4 ans, doivent être établies dans un **accord collectif de droit commun**<sup>6</sup>. Ensuite, autre exemple concernant l'organisation d'un scrutin hors temps de travail, pour être valable, cette disposition doit être établie par **accord unanime**<sup>7</sup>. Enfin, concernant la clause écartant la limitation du nombre de mandats successifs pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, pour être valable, cette clause doit suivre la règle de la **double majorité**<sup>8</sup>. C'est également cette double majorité qui permettra l'adoption de l'accord préélectoral<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Article L 2232-12 du Code du travail

<sup>7</sup> Article L 2314-27 du Code du travail

<sup>8</sup> Article L 2314-6 du Code du travail

<sup>9</sup> Pour plus d'information sur le protocole d'accord préélectoral, voir [Décodage N°15 : www.groupe3e.fr/decodage\\_n\\_15\\_fevrier\\_2022](http://www.groupe3e.fr/decodage_n_15_fevrier_2022)

Si l'entreprise possède plusieurs établissements distincts, il sera également nécessaire de négocier **le nombre et le périmètre des établissements distincts** (L 2313-2 et suivants). Cet accord ne peut être conclu que dans les conditions visées au 1er alinéa de l'article L2232-12 du Code du travail, c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages au 1er tour des dernières élections du CSE et donc avec les délégués syndicaux. En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Peuvent être négociés également par accord les **modalités de fonctionnement et les moyens** du CSE. Il s'agissait initialement dans le cadre de la première mandature des "accords de mise en place du CSE", ou "accords de base du CSE". **Accord obligatoire uniquement pour la mise en place de représentants de proximité**, il est cependant important, voire incontournable, car il vise à adapter les règles générales prévues par le Code du travail pour répondre aux besoins spécifiques du CSE concernant entre autres, la composition du comité, son fonctionnement, ses moyens et ses attributions. Il s'agit d'un accord dont la règle de validité est de droit commun, qui sera négocié par les délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou à défaut avec le CSE.

En élaborant cet accord, vous devez avoir en tête que les dispositions relatives au CSE sont structurées selon un triptyque (mesures d'ordre public, champ de la

négociation collective, dispositions supplémentives) :

- Les **dispositions relatives au CSE d'ordre public** fixent des garanties minimales, qui ne peuvent être écartées par contrat ou accord collectif ;
- Lorsque les dispositions relatives au CSE se trouvent dans le **champ de la négociation collective**, une liberté est donnée à la négociation collective pour créer des modalités de fonctionnement du CSE adaptées aux particularités de l'entreprise ;
- Les dispositions **supplétives** s'appliquent en l'absence d'accord collectif.



**Lorsque vous négociez, il est donc indispensable que vous connaissiez les dispositions supplétives qui s'appliqueront en l'absence d'accord, afin d'éviter de prévoir par accord des dispositions moins-disantes.**

Cet accord peut comporter de nombreuses dispositions prévues par les textes, relatives au fonctionnement du CSE ou à ses moyens :

- La mise en place des représentants de proximité et leurs attributions (L 2313-7)
- La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (L 2315-41)
- La création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (L 2315-45 et suivant)
- Les délais, modalités d'établissement du procès-verbal des réunions du CSE (L 2315-34)

- La fixation du budget concernant les activités sociales et culturelles (L 2312-81 et suivant)
- Les modalités et délais concernant des consultations récurrentes<sup>10</sup> et les consultations ponctuelles<sup>11</sup> du CSE (L 2312-19 et suivant et L2312-8)
- L'organisation, l'architecture, le contenu de la BDESE et les modalités de fonctionnement notamment : droits d'accès, niveau de mise en place de la BDESE pour les entreprises comportant plusieurs établissements (L 2312-21)
- Les délais concernant la remise des rapports dans le cadre du recours à l'expertise (L 2315-79 et L2315-85)

Mais ce qui n'est pas écrit n'est pas pour autant interdit, il est donc tout à fait possible de négocier de dispositions qui ne sont pas prévues par le code du travail, par exemple :

- L'abondement de l'employeur pour le financement de la formation économique du CSE, quand le budget de fonctionnement de celui-ci est insuffisant et ne permet pas de former tous les élus du CSE
- Des moyens supplémentaires pour la formation de tous
- La réalisation d'un entretien de début de mandat pour les suppléants

Obtenir des moyens supplémentaires pour comprendre vos missions et accompagner au mieux vos collègues, ce ne sont pas des moyens pour vous, **ce sont des moyens pour eux !**

*Pourquoi négocier ce type d'accord, alors que de nombreuses dispositions plus favorables que le Code du travail peuvent déjà être inscrites dans le règlement intérieur du CSE ?*

Même si le règlement intérieur du CSE peut parfois faire l'objet d'échanges entre la direction et les élus, il ne s'agit pas d'un accord d'entreprise, il n'a donc pas la même valeur juridique.

Le règlement intérieur, sauf accord de l'employeur, ne pourra comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas des dispositions légales. Ces dispositions plus favorables, même votées en réunion plénière, constituent un engagement unilatéral que l'employeur peut dénoncer à tout moment (à l'issue d'un délai raisonnable et après avoir informé les élus du CSE).

Ces deux négociations sont donc très importantes, d'autant plus qu'il vous faudra porter votre attention sur des dispositions dont l'acceptation risquerait d'être périlleuse. Nous vous proposons trois sujets sur lesquels il vous faudra être vigilant.

Nous pensons tout d'abord à la réduction du nombre de représentants possible uniquement par l'accord préélectoral<sup>12</sup>. Dans ce cas, un garde-fou existe notamment par le fait que le nombre d'heures dévolues à chaque représentant doit augmenter corrélativement, afin d'atteindre au minimum le nombre d'heures global fixé par décret au regard de l'effectif de l'entreprise. Cependant, **vous perdez ainsi des forces vives**. Certes, cela revient à avoir moins d'élus et à avoir plus d'heures, mais vous le savez, il n'est pas toujours aisé de prendre toutes ses heures de délégation. Par ailleurs, il arrive souvent que le nombre de personnes composant la délégation s'amoiendrisse tout au long du mandat.

<sup>10</sup> Articles L 2312-17 et L 2312-18 du Code du travail

<sup>11</sup> Article L2312-8 et L2312-37 du Code du travail

<sup>12</sup> Article L2314-7 du Code du travail



représentants du personnel évoluent et les thématiques sont de plus en plus complexes, la réglementation et les règles changent, il est important pour vous de vous mettre à jour.

*A-t-on le droit de ... ? Jusqu'où peut-on aller ? Est-ce vrai que l'employeur a le droit de ... ?*

Il est fort probable que vous vous soyez posé ce type de question. En connaissant les réponses, c'est moins de temps perdu à se les poser et plus de temps consacré aux problématiques des salariés. De nombreux moyens peuvent être mobilisés pour vous aider dans vos mandats à venir (assistance juridique, assistance expertise, inspection du travail, syndicats, etc.), mais votre formation est également incontournable. Si de nombreuses formations sont possibles sur des sujets variés, deux formations sont prévues par le Code du travail, c'est-à-dire, qu'elles sont de droit, l'employeur ne pourra s'y soustraire.

La **formation économique des membres de CSE** d'entreprises de plus de 50 salariés<sup>16</sup>, d'une **durée maximum de 5 jours** (qui peut se dérouler en deux fois avec l'accord de l'employeur), portera sur la connaissance de base des attributions qui vous sont confiées et pourra également porter sur les enjeux et conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Si les textes prévoient cette formation uniquement pour les titulaires du CSE pour lesquels la durée de formation sera imputée sur les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale<sup>17</sup>, les suppléants pourront cependant y participer par accord d'entreprise ou sur la prise d'heure de délégation. Cette formation est prise en charge par le budget de fonctionnement du CSE.



La **formation santé sécurité et conditions de travail (SSCT) des élus du CSE**<sup>18</sup> (sans limite de seuil d'effectif) portera quant à elle sur les attributions relatives aux questions de santé, de prévention, etc. Elle s'adresse **à tous les membres du CSE** (titulaires, suppléants, membres ou non de CSSCT, réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, et les représentants de proximité s'ils sont présents dans l'entreprise). La durée de la formation est également imputée sur les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et sera prise en charge financièrement par l'employeur (pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge peut être prise par les OPCO<sup>19</sup>). Pour un premier mandat la formation sera de **5 jours**, pour un renouvellement de mandat elle sera de 3 jours, sauf pour les membres de la commission santé sécurité (si elle existe) qui bénéficient également de 5 jours. Étant donné que la question se pose parfois, il nous paraît nécessaire de préciser qu'autant pour les formations économique et SSCT que pour d'autres formations que vous souhaitez réaliser, **le choix de l'organisme de formation relève de la décision seule des élus**. Cette règle s'applique également aux formations prises en charge par l'employeur.

<sup>16</sup> Article L2315-63 du code du travail

<sup>17</sup> Article L 2145-5 du code du travail

<sup>18</sup> Article L 2315-18 du code du travail

<sup>19</sup> Opérateurs de compétences, voir [Decodage n°16 : www.groupe3e.fr/decodage\\_n\\_16\\_mars\\_2022](http://Decodage.n°16 : www.groupe3e.fr/decodage_n_16_mars_2022)

Nous vous conseillons donc, en début de mandat, d'élaborer un "plan de formation" des membres du CSE.

En effet, la formation des représentants du personnel, se pense, s'organise, se prévoit. Faire un état des lieux de ce à quoi vous avez droit, de qui peut en bénéficier, du budget vous disposez. Établir des priorités comme former les nouveaux élus dans la première année par exemple, ou prévoir au moins une formation spécifique pour tous, selon les sujets que vous rencontrez.

**La formation des membres du CSE se pense, s'organise. Elle est un droit mais elle se décide.**

Dans le cadre des élections professionnelles (et de manière générale dans le cadre de votre activité), il faut penser également à être transparent auprès des salariés sur vos actions d'élus. Cela est important : informez-les que vous vous formez ! D'une part cela permettra de montrer aux salariés que vous vous formez pour faire au mieux ce qui est attendu de vous, et d'autre part, cela peut rassurer de potentiels candidats pour les élections à venir, de savoir qu'ils seront formés.

Connaître ses droits à la formation et dire qu'il faut se former n'est pas suffisant, car il s'agit d'une évidence pour vous, mais malheureusement, souvent la formation n'est pas une priorité individuelle ni collective. Manque de financements sur le budget du CSE, manque de temps, difficulté d'articuler les missions de représentants avec son emploi au sein de l'entreprise, etc. Ce dernier point est important à prendre en compte dans le cadre d'une nouvelle mandature.

Il est courant que de nombreux élus s'empêchent, ou n'osent pas prendre leurs heures de délégation préférant par dépit travailler les soirs et les week-ends

sur les tâches liées aux mandats de représentants. Et comment recruter de nouvelles personnes volontaires pour le CSE s'ils voient les élus en surcharge de travail ? Il ne s'agit pas d'une problématique liée au mandat, il s'agit d'une **problématique d'organisation du travail dont la responsabilité incombe à l'employeur.**

Le saviez-vous ? L'entretien de prise de mandat peut vous aider dans cette difficulté. Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi<sup>20</sup>. Par accord d'entreprise, le suppléant pourrait bénéficier de cet entretien.

**Cet entretien est de droit**, l'employeur ne peut s'y soustraire si le représentant en fait la demande. Il ne peut se substituer à l'entretien professionnel et est l'occasion d'aborder la question de l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle notamment concernant la charge de travail. Remplacement du salarié élu absent, modification de l'organisation, redistribution des tâches, ajustements des objectifs à réaliser qui peuvent impacter la rémunération, etc. Cette adaptation devra dans l'idéal être communiquée aux responsables et surtout aux collègues afin que cela n'entraîne pas une surcharge pour les autres.

Le sujet des élections professionnelles, du renouvellement des instances, peut être bien plus vaste et complexe que l'on pourrait imaginer. Que ce soit sur les connaissances à acquérir, les actions à anticiper, les droits dont vous pouvez bénéficier. Ne restez pas seuls.

<sup>20</sup> Article L 2141-5, alinéa 3 du Code du travail

### **Point CSE dans le projet de loi en discussion :**

Dans une décision du 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnel l'article L. 2314-18 du Code du travail relatif aux conditions pour être électeur aux élections professionnelles. Selon le Conseil, cet article prive les salariés disposant soit d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentant effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel, de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE.

Le Conseil constitutionnel a laissé au législateur jusqu'au 31 octobre 2022 pour réécrire cet article sur les conditions d'électorat.

Le législateur s'est emparé du sujet dans le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi déposé à l'Assemblée nationale le 7 septembre 2022.

Le projet propose une modification de l'article relatif aux conditions d'électorat : tous les salariés (sous-entendu même ceux disposant d'une délégation de pouvoir de l'employeur) peuvent voter aux élections du CSE.

Ce projet propose également une modification de l'article relatif aux conditions d'éligibilité et précise que "les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique" ne peuvent pas se porter candidats aux élections du CSE.

Dans son avis, le Conseil d'État approuve ces modifications.

Pour l'heure, le projet de loi est toujours en discussion au Parlement. Ces propositions de modification ne sont donc pas encore en vigueur.

## Quelques décisions récentes de la Cour de cassation relatives aux élections professionnelles

### **Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 18 mai 2022, n° 21-11.737 :**

Il appartient à l'employeur de fixer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote, faute de protocole d'accord préélectoral ou de saisine préalable du juge à ce sujet. Si un syndicat souhaite, après la proclamation des résultats, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur et demander à ce titre l'annulation des élections, il doit :

- Soit avoir saisi le tribunal judiciaire avant le scrutin (au stade préélectoral) ;
- Soit avoir présenté une liste de candidats accompagnée de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote, au plus tard lors de son dépôt.

### **Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 18 mai 2022, n° 21-11.347 :**

La Cour de cassation rappelle les règles de suppléance en cas de remplacement d'un élu titulaire du CSE absent. Elle rappelle également que la priorité est donnée au critère d'appartenance syndicale.

Ainsi, lorsqu'un membre titulaire du CSE est absent, il est remplacé par un élu suppléant de la même catégorie professionnelle et appartenant à la même organisation syndicale.

En l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale.

À défaut, le remplacement est assuré par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation.

À défaut, le remplacement est assuré par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.

### **Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 18 mai 2022, n° 20-21.529 :**

Lors du dépôt des listes de candidats, si un syndicat estime qu'un employeur a manqué à son obligation de neutralité en favorisant un autre syndicat, il lui revient de démontrer que la liste litigieuse avait été effectivement déposée de manière tardive. Autrement dit, il appartient à celui qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la preuve.

**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 1er juin 2022, n° 20-22.860 :**

La Cour de cassation affirme que le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. Elle affirme également pour la première fois que le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote est un principe général du droit électoral.

En cas de recours au vote électronique, l'employeur doit prendre les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet. Dans le cas contraire, il s'agit d'une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat.

**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 15 juin 2022, n° 20-21.992 :**

En matière d'élections professionnelles, est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par les textes, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise.

Ainsi, en cas de recours au vote électronique et en l'absence de salle de vote, les résultats du scrutin peuvent être publiés par tout moyen : dès leur proclamation, les résultats peuvent être affichés et largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel.

**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 15 juin 2022, n° 21-60.107 :**

En vertu de l'article L. 2232-12 du Code du travail relatif aux conditions de validité d'un accord collectif et aux principes généraux du droit électoral, la Cour de cassation considère que lors de la consultation des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise non majoritaire, les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul, que le scrutin ait lieu par vote physique ou par voie électronique. Dès lors que cette faculté est ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter, il importe peu qu'elle n'ait pas été prévue par le protocole préélectoral.

**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 15 juin 2022, n° 21-11.691 :**

La Cour de cassation rappelle qu'en vertu de l'article R. 2314-24 alinéa 4 du Code du travail, le délai de quinze jours pour contester la régularité des élections des membres du CSE central ne court qu'à compter de la proclamation des résultats. Dès lors que l'employeur n'établit pas la date à laquelle le procès-verbal (de la réunion au cours de laquelle avait eu lieu le vote) a effectivement été dressé et les résultats du scrutin proclamés, il en résulte que le délai de recours contentieux ne commence pas à courir. Autrement dit, tant que la proclamation des résultats n'est pas intervenue, le délai de contestation ne court pas.

**Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 12 juillet 2022, n° 21-11.420 :**

Ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

# ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS :

## UN PLAN POUR RIEN ?

Le Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels a été présenté en mars 2022. Il s'appuie sur le fait que, comme démontré par de nombreuses études, les accidents du travail graves et mortels touchent d'abord les salariés les plus vulnérables tels que les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, indépendants ou détachés. Ainsi, en 2020, 540 000 accidents du travail, dont 550 mortels, hors accidents de la route, ont été recensés.

Ce plan est-il susceptible de répondre à ces enjeux, qui placent la France dans la queue du peloton des pays de l'Union Européenne ?

### UN PLAN QUI S'INSCRIT DANS LE PLAN NATIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL (PST)

La protection de la santé au travail est devenue une composante de la politique de santé publique comme en témoigne la mise en place tous les 5 ans depuis 2004 du PST. À travers le Plan Santé au Travail, l'État, les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux formalisent les grandes orientations de la santé au travail. Les différents PST ont été créés dans le but d'améliorer durablement la santé des travailleurs et de prévenir les risques professionnels. Ils s'adressent à tous les acteurs concernés dans le monde du travail. Ce plan national est ensuite décliné sur l'ensemble du territoire par les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).



3E Acante,  
Valérie BARCA  
vbarca@acante-travail.fr



3ED,  
Keshia AFARI  
kafari@groupe3e.fr

Actuellement, le 4<sup>e</sup> PST est en vigueur pour la période 2021-2025. Il reprend l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

L'ANI du 9 décembre 2020 a pour objectif principal la prévention primaire des risques professionnels :

- il propose un accompagnement renforcé de l'employeur pour établir le DUERP avec la volonté d'en faire un outil de traçabilité des expositions ;
- il vise une meilleure prévention de la désinsertion professionnelle ;
- il renforce la formation des salariés en santé et sécurité au travail avec la création d'un "passport prévention" ;

- il propose une augmentation de la durée de la formation en santé des élus ;
- il définit une offre socle des services de santé au travail qui doit permettre aux entreprises qui n'ont aucune ressource interne en prévention d'être servies dans ce domaine de façon systématique et effective par les services de santé au travail ;
- il acte pour une prévention de la désinsertion professionnelle.
- la promotion d'une approche positive de la santé ;
- la place majeure du dialogue social autour des conditions de travail ou celle de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables ;
- la prise en compte des effets du changement climatique, des crises ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi du 2 août 2021 a eu pour rôle de transposer les mesures de l'ANI du 9 décembre 2020.

L'objectif du PST 4 est de conférer à l'ANI et à la loi une dimension opérationnelle afin de contribuer au déploiement des mesures de ces textes.

Le PST 4 est composé d'un axe transversal relatif à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels et de 4 axes stratégiques.

Les orientations de ce PST sont :

- la primauté de la logique de la prévention par rapport à la logique réparation ;
- le renforcement de la culture de prévention, c'est-à-dire la manière dont les acteurs de l'entreprise se saisissent des enjeux santé
- la sécurité du travail et de leurs implications sur le travail réel (renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, promotion de la formation en santé au travail, meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore prévention des risques liés aux mutations du marché du travail) ;



### **L'EMPLOYEUR EST TENU À UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ : DES PRINCIPES DE PRÉVENTION ANCRÉS DANS LE CODE DU TRAVAIL**

Il convient de rappeler qu'en matière de protection de la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par l'obligation de sécurité<sup>21</sup>. Il doit assurer la sécurité de ses salariés durant l'exécution de leur travail : il doit aussi bien protéger leur corps que leur santé mentale.

Afin d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs, le Code du travail prévoit que l'employeur doit mettre en place<sup>22</sup> :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

<sup>21</sup> Voir le [Décodage n° 12](http://www.groupe3e.fr/decodage_n_12_octobre_2021) d'octobre 2021 : [www.groupe3e.fr/decodage\\_n\\_12\\_octobre\\_2021](http://www.groupe3e.fr/decodage_n_12_octobre_2021)

<sup>22</sup> Art. L. 4121-1 du Code du travail

L'obligation de sécurité de l'employeur met l'accent sur l'évitement du risque, ce qu'on appelle "prévention primaire"<sup>23</sup> : il s'agit de prendre en compte le risque le plus en amont possible de sa survenance, en le supprimant ou en en réduisant au maximum les effets.

Les mesures des différents PST et du Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels affichent la volonté de prioriser une telle logique de prévention primaire. Or, celle-ci ne peut être déployée qu'au plus proche des situations réelles de travail. Un plan national ne peut, en ce domaine, que donner des orientations, des moyens pour les employeurs et autres acteurs de la prévention dans l'entreprise, de réaliser ce travail d'analyse. Il peut aussi se donner comme ambition, afin de démontrer la priorité donnée à la sécurité et la santé des travailleurs, de renforcer contrôle et réglementation. Comme nous allons le voir ci-après, tel n'est pas le cas de ce qui est actuellement proposé.

## LE PLAN POUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS : FACE À DES ENJEUX MAJEURS, DES ACTIONS QUI APPARAISSENT BIEN SUPERFICIELLES

**Nombre d'accidents avec incapacité partielle permanente et nombre de décès**  
(Étude Dares, "Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail", août 2021)

En 2016, les deux régimes de Sécurité sociale ont enregistré 39 000 accidents du travail avec IPP (accidents graves) et 567 accidents du travail mortels (tableau 1). Les AT graves et mortels sont plus fréquents chez les ouvriers, les hommes et les salariés de plus de 60 ans. La fréquence des AT graves est plus faible parmi les 20-29 ans, puis augmente fortement et régulièrement avec l'âge. Si les jeunes sont moins touchés que leurs aînés par les AT graves, les salariés de moins de 20 ans constituent une exception ; ils travaillent plus souvent dans des secteurs où le risque d'accident est important. En 2016, 3 % des accidents ayant occasionné au moins 4 jours d'arrêt sont des accidents routiers de mission. Cette proportion est de 15 % pour les accidents mortels. Les accidents de la route liés au travail sont ainsi une composante importante des accidents du travail mortels.

Tableau 1 | Accidents du travail et accidents graves en 2016

	Nombre d'accidents du travail reconnus			Taux de fréquence (nombre d'AT par millions d'heures de travail)			Nombre d'accidents graves			Fréquence des accidents graves (nombre par 10 millions d'heures salariées)			Fréquence des accidents mortels (nombre par 1000 millions d'heures salariées)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Catégorie socioprofessionnelle<sup>1</sup></b>															
Cadres et chefs d'entreprise	18 510	11 087	29 597	4,8	5,2	5,0	1 123	629	1 752	2,9	2,9	2,9	13,3	3,3	9,7
Professions intermédiaires	42 615	38 558	81 173	13,2	13,9	13,5	2 218	1 848	4 066	6,9	6,7	6,8	15,8	3,6	10,2
Employés	65 282	111 830	177 112	22,5	17,5	19,1	3 063	5 529	8 592	10,5	8,7	9,3	19,3	2,5	7,8
Ouvriers	273 722	61 974	335 696	36,9	40,0	37,4	16 760	3 434	20 194	22,6	22,2	22,5	41,5	10,3	36,1
<b>Âge</b>															
15 à 19 ans	15 450	5 028	20 478	47,1	30,1	41,3	376	133	509	11,5	8,0	10,3	36,5	6,0	26,2
20 à 29 ans	113 481	61 375	174 856	30,9	21,1	26,6	3 221	1 318	4 539	8,8	4,5	6,9	13,3	1,4	8,0
30 à 59 ans	289 685	157 478	447 163	21,6	16,3	19,4	21 370	10 286	31 656	15,9	10,7	13,7	30,5	4,7	19,7
60 ans ou plus	9 606	8 163	17 769	13,1	14,3	13,6	1 382	903	2 285	18,8	15,8	17,5	69,5	10,5	43,7
<b>Ensemble</b>	<b>428 222</b>	<b>232 044</b>	<b>660 266</b>	<b>23,6</b>	<b>17,5</b>	<b>21,0</b>	<b>26 349</b>	<b>12 640</b>	<b>38 989</b>	<b>14,5</b>	<b>9,5</b>	<b>12,4</b>	<b>28,7</b>	<b>4,2</b>	<b>18,3</b>

<sup>1</sup> La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés agricoles, le champ couvert sur cette variable concerne uniquement le régime général.

Lecture : en 2016, 660 266 AT reconnus correspondent à 21 AT par million d'heures salariées.

Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

Source : CnamTS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS/DSN (heures salariées).

<sup>23</sup> Il existe 3 niveaux de prévention : la prévention primaire, la prévention secondaire (réduire les atteintes à la santé des travailleurs en les aidant à mieux gérer les

situations à risques), la prévention tertiaire (limiter les conséquences lorsque le risque est survenu)

Les concepteurs de ce plan ont pour ambition d'inculquer une **culture de la prévention** chez les employeurs et les salariés.

Le plan prévoit des actions concrètes pour cibler les efforts sur ces publics, en mettant l'accent sur la formation à la sécurité (ex : lors de la prise de poste), ou en renforçant les messages de prévention qui leur sont destinés.

Il prévoit également des actions au sein des TPE PME qui s'inspirent des mesures prévues par la loi "Santé au travail" du 2 août 2021 :

- renforcement du dialogue social ;
- démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels ;
- passeport prévention ;
- participation des branches professionnelles pour la diffusion et l'aide dans l'appropriation des différents outils.

Par ailleurs, selon le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels, certains risques professionnels doivent faire l'objet de mesures ciblées tel le risque routier, le risque associé à l'utilisation des machines et les chutes de hauteur.

Une clause de revoyure prévue pour dans 2 ans est intégrée au plan afin de s'assurer de la pertinence et de l'impact des actions menées.

Ce plan s'organise autour de 4 axes et d'un axe transversal.

	<b>Axe 1</b> <b>Protéger les jeunes et les nouveaux embauchés</b>	<b>Axe 2</b> <b>Accroître la mobilisation auprès des travailleurs les plus vulnérables</b>	<b>Axe 3</b> <b>Renforcer l'accompagnement des TPE-PME</b>	<b>Axe 4</b> <b>Approfondir la connaissance pour mieux cibler</b>	<b>Axe transversal</b> <b>Déploiement d'une communication proactive et positive au service de la prévention primaire</b>
<b>RAISONS</b>	<p>Les jeunes sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience professionnelle et de leur méconnaissance du nouvel environnement de travail dans lequel ils évoluent. Il importe que cette population soit davantage sensibilisée et accompagnée par les entreprises, qui les accueille en prévoyant notamment, sur la base d'une sensibilisation spécifique, un encadrement renforcé de l'employeur ou du maître de stage/d'apprentissage/tuteur et des collègues de travail.</p>	<p>Dans certains secteurs, il existe une externalisation du risque. La sinistralité des salariés intérimaires est plus forte que celle des autres salariés. Les emplois précaires nécessitent une action spécifique.</p>	<p>Les accidents graves et mortels des TPE-PME représentent 26 % des accidents totaux alors que leur population salariée représente 18 %.</p> <p>Renforcer l'accompagnement et la culture de prévention des TPE-PME par le dialogue social (représentants du personnel et salariés compétents) et la mobilisation de toutes les parties prenantes (services de prévention et de santé au travail, branches professionnelles, organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs.</p>	<p>Identifier les risques professionnels et les analyser afin de mettre en évidence leurs dangers et mieux les prévenir.</p> <p>Identifier les principaux secteurs d'activité et risques professionnels à l'origine des accidents du travail graves et mortels.</p>	<p>La prévention des accidents du travail graves et mortels est un enjeu de santé publique</p>
<b>COMMENT METTRE EN PLACE CES AXES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser les cursus de formation initiale pour renforcer la formation à la sécurité</li> <li>• Sensibiliser les jeunes, leur employeur et leurs collègues à la prévention primaire</li> <li>• Protéger sur le terrain les jeunes et les nouveaux embauchés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécuriser la prise de poste des travailleurs précaires</li> <li>• Sécuriser les conditions de travail des travailleurs détachés</li> <li>• Étendre la prévention aux travailleurs indépendants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le dialogue social</li> <li>• Lutter contre les accidents en agissant à la source des risques</li> <li>• Développer des actions «d'aller vers» les TPE-PME.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approfondir la connaissance de la sinistralité du travail</li> <li>• Développer le partage d'informations et d'outils</li> <li>• Cibler l'action sur les secteurs d'activité les plus touchés en mobilisant les branches professionnelles</li> <li>• Agir sur le risque de chute de hauteur</li> <li>• Poursuivre l'effort de normalisation et de surveillance du marché des équipements de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation accrue du grand public aux conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail graves et mortels</li> <li>• Messages plus ciblés en direction de certains publics</li> </ul>

## UN PLAN QUI S'INSCRIT DANS UNE VOLONTÉ DE FAIRE PORTER À L'INDIVIDU LA RESPONSABILITÉ DE SA PROPRE SÉCURITÉ

L'essentiel des mesures de ce plan renvoie dans le meilleur des cas à un renforcement de la formation des salariés aux enjeux de prévention des accidents du travail, dans le pire, à des actions de "sensibilisation". La question n'est pas ici de minimiser leur importance : si le salarié est bien sensibilisé aux enjeux de sécurité, s'il est bien formé, le risque d'accident est, bien entendu, toutes choses égales par ailleurs, diminué. La question de fond est ici justement la notion de "toutes choses égales par ailleurs"... et par exemple :

Les mesures de protection collectives et individuelles ont-elles été prises et l'employeur s'est-il préoccupé de savoir si elles étaient compatibles avec les activités réelles de travail ? Trop souvent, un salarié peut dorénavant être sanctionné pour non-port de ces EPI, alors même que celui-ci s'avère incompatible avec son travail ou les conditions dans lesquelles son travail s'opère, et notamment celles liées au dérèglement climatique (cf. article supra).

L'organisation du travail dont l'employeur est responsable permet-elle un travail en sécurité ? Quelle que soit la qualité de sa formation ou de sa sensibilisation, le salarié évolue dans un environnement qui peut receler des injonctions contradictoires entre l'exécution des tâches qui lui sont prescrites et le respect de sa sécurité et de celle de ses collègues. Pouvoir refuser d'effectuer une tâche si les règles de sécurité ne sont pas réunies suppose l'existence d'un rapport de force qui est loin de toujours exister.

Par cette insistance à la formation et la sensibilisation des travailleurs, les différents plans émanant des pouvoirs publics transfèrent subrepticement la responsabilité de la sécurité sur l'individu salarié et non plus sur l'employeur. C'est ce qu'illustre parallèlement la mise en place du Passeport Prévention en ce mois d'octobre 2022. Si l'accident survient,

les questions autour du respect des règles par le salarié, compte tenu des formations qu'il aura reçues, seront les premières à être posées. Le risque est de ne plus se donner la peine de rechercher les causes de non-respect de la règle.

Cela s'inscrit dans la suite des inflexions de la jurisprudence, qui d'une obligation de résultat en matière de sécurité datant de l'arrêt amiante de 2002, s'oriente dorénavant vers une obligation de moyens renforcés, tirant un trait sur 20 ans de conquêtes syndicales.

Parallèlement, le plan de prévention des accidents mortels ne prévoit aucun renforcement des contrôles, aucun moyen renforcé pour l'inspection du travail et les Carsat de vérifier le respect des règles de sécurité par les employeurs, ni leur volonté et capacité à mettre en œuvre une véritable politique de prévention primaire.



### QUELLES SOLUTIONS, QUELLES ALTERNATIVES ?

Encore et toujours, les représentants du personnel ont un rôle prépondérant pour faire valoir une véritable politique de prévention au sein de leurs entreprises, car les seuls à demeurer au plus près des conditions réelles de mise en œuvre des activités de travail. Dans la succession de dispositifs qui limitent leur capacité d'actions – en premier lieu la disparition des CHSCT – un élément positif est à souligner : la consultation rendue obligatoire par la Loi Santé de 2021 sur le

document unique d'évaluation et de prévention des risques. Il est indispensable que cette consultation soit l'occasion d'un vrai débat sur la prévention des risques professionnels, qui ne peut, il ne faut cesser de le répéter, que s'inscrire dans une connaissance la plus pointue possible du travail réel et des contraintes auxquelles les travailleurs de tous secteurs sont confrontés.

### **De l'importance de la consultation du CSE sur le règlement intérieur**

Si une entreprise omet de consulter le CSE sur le règlement intérieur, celui-ci peut être suspendu provisoirement, y compris si la demande émane d'un syndicat.

En effet, l'article L. 1321-4 du Code du travail prévoit que " le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique."

Pour juger recevable l'action du syndicat, la cour retient que "*le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession*" que le syndicat représente.

Réf : Cass. soc., 21 sept. 2022, 21-10.718

### **Pas d'articulation nécessaire entre les consultations ponctuelles du CSE et celle sur les orientations stratégiques**

La Cour de cassation a récemment statué sur la question de l'articulation entre la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise et les consultations ponctuelles. Les secondes ne sont pas subordonnées au respect préalable par l'employeur de la première. Cette décision reprend en cela les décisions antérieures sur l'articulation entre consultations sur les OSE et PSE.

Réf : Cass. soc., 21 septembre 2022, 20-23.660

### **Non-conformité du barème Macron à la Charte sociale européenne**

La décision du Comité européen des droits sociaux (CEDS), saisi par FO et la CGT, a été rendue publique il y a quelques jours : il estime que le barème Macron, qui institue une limitation des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'est pas conforme à la Charte sociale européenne.

"Le Comité considère que les plafonds prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. En outre le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés. Pour cette raison, le préjudice réel subi par le salarié en question, lié aux circonstances individuelles de l'affaire, peut être négligé et, par conséquent, ne pas être réparé. En outre, les autres voies de droit sont limitées à certains cas.

Le Comité considère donc, à la lumière de tous les éléments ci-dessus, que le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte n'est pas garanti. Par conséquent, le Comité dit qu'il y a violation de l'article 24.b de la Charte".

## Hausse du plafond d'utilisation des tickets restaurant

L'article R 3262-10 du Code du travail est modifié à compter du 1er octobre 2022 et le plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant est porté à 25 € vs 19 € jusqu'alors.

Cette mesure s'ajoute aux dispositions votées pendant l'été :

- Hausse de la limite d'exonération de la participation de l'employeur, à compter du 1er septembre 2022, à 5.92 € vs 5.69 € antérieurement.
- Élargissement du champ d'utilisation des titres-restaurant, qui peuvent, jusque fin 2023, servir à payer l'ensemble des courses alimentaires quelle que soit leur nature, et non plus seulement celles directement consommables.

## CONSEILS DE LECTURE



La **transition écologique** ne pourra se faire sans la mobilisation des entreprises. La loi Climat et Résilience, promulguée le 22 août 2021, confie aux opérateurs de compétences (OPCO) la mission "d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences". Comment cette nouvelle mission s'intègre-t-elle dans leurs activités ? C'est ce qui est présenté dans cette note de **France Stratégie**

[https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/note\\_de\\_synthese\\_-\\_les\\_operateurs\\_de\\_compétences\\_au\\_defi\\_de\\_la\\_transition\\_écologique\\_-\\_juillet\\_2022.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/note_de_synthese_-_les_operateurs_de_compétences_au_defi_de_la_transition_écologique_-_juillet_2022.pdf)

La question de la **transition écologique** fait également l'objet d'un rapport de **France Stratégie** : "Soutenabilités ! Orchestrer et planifier les politiques publiques" qui vise à répondre à la triple crise - environnementale, sociale et démocratique - en proposant un nouveau référentiel permettant de concevoir des politiques publiques durables, systémiques et légitimes.

<https://www.strategie.gouv.fr/actualites/datagora-soutenabilites>

Sur ce même sujet, et toujours par **France Stratégie**, une autre note à lire qui cherche à répondre à la question : Inégalités environnementales et sociales se superposent-elles ?

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/inegalites-environnementales-sociales-se-superposent>

**À compétence égale** s'est récemment interrogé sur la problématique d'employabilité des **séniors**, en croisant les regards des candidats et des recruteurs.

[https://acompetenceegale.com/wp-content/uploads/2022/09/RAPPORT\\_ETUDE\\_EM\\_PLOI\\_SENIORS\\_A-COMPETENCE-EGALE116007.pdf](https://acompetenceegale.com/wp-content/uploads/2022/09/RAPPORT_ETUDE_EM_PLOI_SENIORS_A-COMPETENCE-EGALE116007.pdf)

Le **Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion** a publié le **bilan de la négociation collective 2021** pour les branches et les entreprises. Pour ces dernières, le premier thème abordé reste – et de loin – l'épargne salariale.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/bilan-de-la-negociation-collective-en-2021>

**Le travail a de l'avenir, construisons-le !**



**GROUPE 3E** **CONSTRUCTEURS  
D'ALTERNATIVES**