



NEWSLETTER #19

Les questions
incontournables
à se poser en fin
de mandat pour
un nouveau CSE
plus efficace (suite)

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 4

ACTUALITES

p. 5 à 6

Édito

Bonne année et bonne santé...au travail !

Nous sacrifions chaque année à la tradition de nous souhaiter aux uns et aux autres les meilleures choses pour l'année qui commence.

Au-delà des démarches individuelles ou des conventions sociales, nous souhaitons profiter de ce temps propice aux espérances pour former le vœu que cette nouvelle année apporte de réelles avancées en matière de santé au travail, c'est-à-dire, au-delà des affichages et des bonnes intentions, de vraies prises de conscience sur la nécessité d'intégrer la protection de la santé de façon permanente, le plus en amont possible des processus d'organisation du travail, et selon des modalités partagées au sein du dialogue social.

L'année 2021 s'est terminée sur fond de retour de la crise sanitaire, remettant à nouveau pour 2022, au centre des préoccupations, les questions liées au respect des protocoles sanitaires par les employeurs, au travail à distance, et à l'organisation des temps de vie privée et professionnelle. Pour les élus, qui doivent composer avec ces enjeux et contraintes c'est à nouveau le temps des réunions en visioconférence, si défavorables au dialogue social.

De façon plus générale, les conditions de travail et le dialogue social ont beaucoup souffert l'année passée. Nous sommes donc d'autant plus attentifs dans cette présente newsletter aux parutions institutionnelles de décembre, notamment le dernier plan pour la santé au travail (PST4), qui réaffirme la nécessité de prévenir plutôt que réparer, mais également le 4^{ème} rapport du comité d'évaluation des ordonnances travail de France Stratégie qui met l'accent sur les difficultés des élus dans le dialogue social au sein du CSE.

Comme le mois dernier nous poursuivons également notre volonté de donner ici des outils pédagogiques thématiques en matière de prévention des risques professionnels.

Bonne année à tous !

Le travail à distance, le travail « hybride », le droit à la déconnexion

Les représentants du personnel ont une mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Au moment d'une réorganisation, de nouveaux risques professionnels peuvent émerger de la modification des conditions de travail.

Il faut donc que les CSE n'hésitent pas à exiger d'être consultés au titre de l'article L2312-8 du code du travail qui leur donne la « mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production... »

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment et, par conséquent, ne pas hésiter à recourir à des experts habilités dans le cadre des dispositions de l'article L2315-94 qui indique que « le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité ... en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Le CSE doit être attentif :

- au risque d'isolement . Travailler à distance implique un isolement du collectif de travail : les

télétravailleurs les plus intensifs (2 jours par semaine ou plus) peuvent moins compter sur l'aide de leurs collègues et de leur hiérarchie (...) Les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à des changements d'organisation importants dans leur établissement, lesquels se traduisent par un sentiment plus important d'insécurité économique ;

- le risque lié à l'hyperconnexion au travail ;
- la gestion de l'autonomie ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- le suivi de l'activité, les charges de travail ;
- le rôle des managers de proximité: comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre ;
- le maintien du collectif car le télétravail accentue la différence, au sein des entreprises, de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à la disposition des télétravailleurs. À terme, cette différence d'organisation peut peser sur le sens du travail et la cohésion du collectif.

Comment ne pas subir de nouvelles formes d'organisation du travail ?

Les conséquences sociales de la période vécue du Printemps 2020 à l'été 2021 commencent à se faire sentir durablement au regard de ce qui est appelé « le dialogue social ». La preuve en est avec l'irruption d'une nouvelle « notion managériale », le « travail hybride ».

La période post-Covid s'ouvre sur une nouvelle organisation du travail durable.

« 25 % des 96 500 accords d'entreprises signés en 2020 ont porté sur le télétravail. 55 % des drh jugent que la crise sanitaire va faire évoluer la culture managériale de leur entreprise, tandis que, pour 54 %, la sortie de crise se traduira par la signature d'un nouvel accord sur le télétravail ou par le renouvellement d'un texte plus ancien sur le sujet. 26 % des répondants pensent que la période post-Covid sera assortie d'un réaménagement du site de travail. « Cela peut se traduire par une nouvelle configuration des bureaux existants ou bien par la fermeture de sites compensée par l'ouverture de locaux complètement repensés ou par des espaces de coworking ».

Renforcer la vigilance des élus et faire des préconisations

Notre conseil : qu'il y ait ou non un accord sur le télétravail ou travail à distance, toute modification importante de l'organisation du travail qui prévalait avant la crise liée à la COVID-19 doit faire l'objet maintenant d'une consultation spécifique de votre CSE (en dehors de la période d'état d'urgence sanitaire qui est terminée). L'avez-vous été ?, Avez-vous eu une évaluation des risques professionnels par votre employeur ?, Votre DUERP a-t-il été mis à jour sur ces points ? Votre CSE a-t-il donné son avis sur les postes « télétravaillables » et les critères d'éligibilité ou d'exclusion ?



- « **Installer le télétravail dans la durée, une analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action** » est une publication intéressante de l'ANACT datée de novembre 2021

- **Le plan santé au travail n°4 (PST 4) 2021-2025 du Ministère du Travail** est paru :

Ce 4e plan de santé au travail (PST 4) conforte ainsi le renversement de perspective opéré par le PST 3 en **accordant la priorité à la prévention sur la réparation**. Il approfondit également cette approche en faisant de la prévention des accidents du travail graves et mortels et de la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des axes stratégiques.

Il introduit également des champs d'actions nouveaux pour prendre en compte les problématiques émergentes de la santé au travail (nouveaux modes d'organisation du travail, la gestion de crise, ou encore aux risques environnementaux) Ce plan prend en compte l'affirmation du rôle des entreprises dans la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes.

- **Le comité d'évaluation des ordonnances travail de France Stratégie** a fait paraître en décembre 2021 son 4ème rapport. Il souligne que « si l'intensité du dialogue pendant la crise du Covid a contribué à améliorer les relations entre dirigeants, secrétaires des comités sociaux et économiques (CSE), délégués syndicaux, etc., elle a rendu plus compliqué le travail des élus entre eux et plus difficiles leurs relations avec les salariés.

Avec la mise en place du CSE qui a bousculé l'ordonnancement antérieur, **la crise du Covid confirme la difficulté de la mission des représentants des salariés**. Un sentiment de fatigue fréquemment mis en avant par des élus – mais aussi par des responsables de ressources humaines – **conduisant certains au désengagement, voire à la démission, et interrogeant sur la capacité à présenter des listes aux prochaines élections**, alors qu'il faudra assurer un renouvellement générationnel.

Au fil du temps, l'empilement des prérogatives et la complexité des problèmes à traiter rendent de plus en plus compliquée la mission des élus, ne facilitent pas le travail des directions attachées à faire vivre le dialogue social et **poussent au formalisme le travail des instances de représentation et à l'inefficacité un dialogue social qui s'éloigne des salariés** »

- « **télétravail, des conseils pour préserver votre santé** » est une publication sommaire mais complète de l'INRS (ED 6454 de novembre 2021)

- Pour le Tribunal judiciaire de Saint-Brieuc (161221) **en présence dans l'ordre du jour d'un point intitulé "Bilan de la CSSCT", le CSE peut valablement voter une expertise pour risque grave**. En effet, "si ce bilan vient à mettre en lumière des faits caractérisant l'existence d'un risque grave, la décision de recourir à une expertise pour risque grave et la désignation d'un expert pour y procéder s'inscrit dans un lien nécessaire avec ce bilan".

- **Le contrôle par l'administration des mesures de prévention dans le cadre du PSE** : le législateur a **inclus dans le contrôle de l'administration les questions de santé, de sécurité ou de conditions de travail** à travers, à tout le moins, le contrôle de la régularité de la consultation des institutions représentatives du personnel.

En effet, au stade de la validation ou de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative doit, selon les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3, vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique. Or, en vertu de l'article L. 1233-30, celui-ci doit être consulté par l'employeur notamment sur « les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ».

En vérifiant, comme elle y est tenue, que le comité social et économique a été régulièrement consulté, **l'autorité administrative doit vérifier qu'il a reçu les « informations utiles », ce qui paraît impliquer de vérifier que l'employeur a correctement identifié et évalué les risques sanitaires ou de sécurité et a apporté des éléments d'information précis sur des mesures de prévention adéquates**.

Ainsi la Cour administrative d'appel de Versailles, 4ème Chambre, Décision n° 21VE02582 du 29 novembre 2021 a jugé que **le CSE est fondé à soutenir qu'en homologuant le document unilatéral valant plan de sauvegarde de l'emploi alors que ce dernier ne comportait pas des mesures suffisantes en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a méconnu les dispositions précédemment citées de l'article L. 1233-57-3 du code du travail et a, par suite, entaché sa décision d'homologation d'illégalité. **Le PSE est donc invalidé**.

• Les risques psychosociaux ont explosé en 2020 selon le baromètre BDO sur la gestion des AT-MP

Le constat est sans appel : l'année 2020 a été marquée par « une véritable explosion des risques psychosociaux », une entreprise sur deux ayant été confrontée à des arrêts maladie pour ce motif. C'est ce que révèle le dernier baromètre BDO sur la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), publié le 2 décembre 2021.

• La reconnaissance judiciaire du burn-out *(extraits d'un article publié le 11 décembre 2021 dans « Souffrance et Travail »)*

S'il n'existe toujours pas de consensus médical pour établir un tableau clinique des symptômes du burn-out, les tribunaux ont cependant été amenés à reconnaître régulièrement le caractère professionnel des syndromes d'épuisement professionnel, et à en tirer les conséquences qui s'imposent.

L'arrêt de la cour d'appel de Rouen du 27 janvier 2021, reconnaît la faute inexcusable d'un employeur pour le syndrome d'épuisement professionnel vécu par un salarié et déjà reconnu par le CRRMP comme maladie professionnelle. L'originalité de cet arrêt consiste dans la reconnaissance d'agissements de l'employeur qui s'apparentent à du bore-out (privation progressive de toutes les tâches et fonctions), ayant généré de graves atteintes à son état de santé psychologique.

La cour d'appel d'Amiens, le 24 octobre 2019, avait condamné une société pour le manquement à son obligation de sécurité, la personne ayant déclenché un burn-out reconnu médicalement faisant valoir

qu'elle « était soumise à un rythme de travail impliquant d'effectuer des heures supplémentaires de manière habituelle en sus des heures dites forfaitaires, à une pression quotidienne subie par les salariés, à des objectifs irréalisables ».

La cour d'appel de Nancy, le 24 octobre 2018, reconnaît l'existence d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui, le rendant responsable d'une exécution déloyale du contrat de travail, ayant généré un burn-out (et ce malgré l'absence de reconnaissance de la maladie professionnelle par la CPAM) du fait de l'imposition d'une « ambiance de travail soumise à la pression et à la concurrence entre salariés ».

La chambre sociale de la cour de cassation a également rappelé le **05 février 2020** que le licenciement d'un salarié, après qu'il avait informé son employeur de son épuisement professionnel lié à ses conditions de travail, valait discrimination en raison de l'état de santé et rendait ce licenciement nul. Elle avait déjà retenue la légitimité de la prise d'acte d'un salarié dans une situation similaire, le 28 février 2018, pour un sous-effectif chronique et des exigences excessives (demande d'un rapport sous 48 heures pendant l'arrêt maladie) qui l'avaient contraint à être arrêté médicalement pour burn-out, tout comme le 16 juin 2015 pour un autre salarié, « les exigences de son employeur, qui lui avait confié des missions excédant son niveau de compétence et d'expérience, l'ayant mené à un épuisement puis à un grave état dépressif », alors même qu'il n'avait pu prendre l'intégralité de ses congés depuis près de deux ans.





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES

Cette lettre comporte de nouveaux extraits de notre 1^{er} cahier pratique intitulé « les 12 questions incontournables à se poser en fin de mandat pour un nouveau CSE plus efficace » dont avez pu lire le sommaire page précédente. Il est disponible gratuitement sur demande en nous écrivant à : pascal.delmas@ssp-mlc.com

Et toujours... nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :

2022 et 2023 annoncent de grands changements pour les instances représentatives du personnel. Les premiers mandats arrivent progressivement à échéance. L'occasion de faire le bilan sur ces quatre dernières années, finir sur une haute note et renforcer le dialogue social.

Les deux dernières années auront fortement impacté le fonctionnement réel des CSE. La pandémie de la Covid-19 a totalement révolutionné nos modes de vie, nos conditions de travail imposant de nouvelles organisations du travail

La conséquence directe pour les CSE a été : des interactions de plus en plus minces avec les salariés et de nouvelles problématiques à gérer dans l'urgence ; télétravail, employabilité, chômage partiel, protocoles sanitaires, etc.

Nous avons pensé, construit ce « cahier pratique » sur la base de nos expériences avec les CSE depuis 2018 (expertises, conseils et formations) en sachant que l'éclairage donné donne quelques pistes qui demandent à être explorées en fonction des situations réelles de chaque CSE auxquels nous pouvons répondre sur demande.



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS⁺
& PARTENAIRES

