

AU SOMMAIRE :

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ? (risque – masque – décontamination...)

Obligation de consulter CSE / CHST sur les équipements de protections individuelles

3 – Le droit de retrait et des exemples concrets lié au CORONAVIRUS

2 – Le droit d'alerte du CSE et des CHSCT de la fonction publique

4 – L'action judiciaire en référé du CSE / CHSCT pour imposer des mesures de prévention

AU SOMMAIRE :

5 – le recours à l'expertise pour risque grave

**6 – Entreprises extérieures – inspection
préalable commune et mise à jour du plan de
prévention**

7 – Déclaration des contaminations en AT/MP

**8 –Rappel sur les principes généraux de
prévention**

9 – Mise à jour du document unique

AU SOMMAIRE :

Les nouveautés de la V3 :

- **Précisions sur les types de masques et la durée de leur port**
- **Obligations de consulter CSE / CHSCT sur l'utilisation des équipements de protection individuels**
- **La décontamination des surfaces de contact**
- **MAJ des articles pour les référés devant le tribunal judiciaire**
- **Nécessité des inspections préalables communes et actualisation des plans de préventions pour les entreprises extérieures**
- **Déclaration des contaminations en AT/MP**
- **Mise à jour du document unique**

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

- **La distance d'un mètre ne protège pas du risque de contamination** (voir tract UD CGT 76 du 20 mars 2020, note confédérale du 24 mars et avis scientifique :

https://www.lejournaldumedecin.com/actualite/transmission-de-covid-19-par-aerosol-les-implications-pour-la-sante-publique/article-opinion-47087.html?cookie_check=1586339301

LIRE ABSOLUMENT CET ARTICLE

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

- **Extrait de la circulaire Ministère du travail DGT du 3 juillet 2009**
- « *La première recommandation d'ordre sanitaire a trait à l'utilisation d'équipements de protection individuelle de type masques FFP2, destinés à protéger les personnes qui les portent. »*
- **À retrouver sur :**
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/07/cir_28964.pdf

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

- **L'académie nationale de médecine recommande le port de masques comme moyen de protection, et compte tenu de la pénurie de FFP2/FFP3 qui sont les seuls efficaces, proposent des masques dits « alternatifs »**
- <http://www.academie-medecine.fr/communique-de-lacademie-pandemie-de-covid-19-mesures-barrieres-renforcees-pendant-le-confinement-et-en-phase-de-sortie-de-confinement/>

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

- Le 3 avril, Jérôme Salomon, le directeur général de la santé, déclare [lors de son point de presse quotidien](#) sur la crise du coronavirus : "*Nous encourageons le grand public s'il le souhaite à porter des masques, et en particulier des masques alternatifs (autres que chirurgicaux ou FFP2)*"

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

Extrait discours MACRON du 13 avril 2020 : il a promis qu'à partir du 11 mai, l'État, « *en lien avec les maires* », permettrait « à *chacun de se procurer un masque grand public pour les professions les plus exposées et pour certaines situations, comme dans les transports en commun* ».

« *Son usage pourra devenir systématique* »,

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

Extrait discours PHILIPPE du 29 avril 2020

« **Le port du masque sera rendu obligatoire** dans tous les transports, métros comme bus, et les opérateurs devront, au moins pour les trois semaines à venir, s'organiser pour permettre, même dans le métro, de respecter les gestes barrières. »

- « S'agissant du port du masque, le **port du masque grand public sera recommandé** pour les personnels et les clients lorsque les mesures de distanciation physique ne peuvent être garantis. »

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelques rappels :

Conseil scientifique du gouvernement indique dans son avis du 20 avril que « *nous n'avons **pas de données solides actuellement sur l'efficacité des masques alternatifs*** »

https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/avis_conseil_scientifique_20_avril_2020.pdf

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Quelles masques préconise la CGT ?

En l'état actuel, les seuls masques dont l'efficacité sont démontrés sont les **masques FFP2 et FFP3 qui sont des équipements de protections individuelles certifiés** par un organisme notifié conformément au code du travail (voir R.4313-1 et suivants du code du travail).

Compte tenu de la pénurie réelle de FFP2, la CGT peut revendiquer des « masques à l'efficacité équivalente des FFPE dont l'efficacité doit être démontré par un organisme certifié »

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Les différents masques et leur utilisation, voir :

<https://www.infectiologie.com/UserFiles/File/medias/JNI/JNI06/CP/cp7-Abiteboul.pdf>

Voir aussi le document très complet du 24/04 sur les différents masques en lien COVID

https://www.preventioninfection.fr/?jet_download=9775

Permet notamment de comprendre la différence entre masques chirurgicaux et FFP2 + savoir lire les références sur les masques

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

La durée de port des masques :

Concernant les appareils de protection respiratoire (masques) vis-à-vis du risque biologique, l'INRS recommande dans sa fiche de juillet 2019 de « **limiter à 1h la durée de port en continu** »

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20146>

L'organisation du travail doit être revue pour un passage aux vestiaires / sanitaires **toute les 55 minutes max** et en respectant une grande distanciation lors du changement de masque.

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

La formation au port des masques :

Formation obligatoire : R. 4323-106 du code du travail :_ « L'employeur fait bénéficier les travailleurs devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement. Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation. »

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

ATTENTION :

- Les protections de type plexiglass ou encore visière sont INSUFFISANTES pour se protéger compte tenu de la propagation par aérosol en plus des gouttelettes.**

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Les masques dits « grand public » en tissu !

Le 1^{er} Ministre a menti une nouvelle fois en déclarant lors de la conférence de presse du 19 avril que: *« Les masques grand public nous paraissent, après étude, après certification, après normalisation, être à même de garantir la sécurité sanitaire de ceux qui en disposent. »*

A ce jour, **les masques « grands publics » ne font l'objet d'aucune norme et d'aucune certification mais d'une simple spécification de l'AFNOR.**

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Les masques dits « grand public » en tissu !

La seule étude randomisée comparant l'efficacité des masques tissus à celle des masques chirurgicaux, [a été publiée dans le *British Medical Journal* en 2015](#). Elle concluait que « *la pénétration des masques en tissu par des particules était de près de 97 % et [pour] les masques médicaux de 44 %* ».

« *La rétention d'humidité, la réutilisation des masques en tissu et une mauvaise filtration peuvent entraîner un risque accru d'infection* », signalait la revue.

<https://bmjopen.bmj.com/content/5/4/e006577>

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Les masques dits « grand public » en tissu !

Pour leur part, la Société française des sciences de la stérilisation (SF2F) et la Société française d'hygiène hospitalière (SF2H) ont publié le 21 mars une recommandation déconseillant formellement l'usage de masques en tissu comme « *solutions palliatives pour couvrir les besoins des soignants et des usagers des établissements* ». « **Il n'existe pas de preuve scientifique de l'efficacité des masques en tissu** », insiste cet avis.

<https://www.sf2h.net/wp-content/uploads/2020/02/Avis-SF2S-SF2H-Mate%CC%81riaux-alternatifs-pour-la-confection-de-masques-chirurgicaux.pdf>

1 – La consultation du CSE et des CHSCT fonctions publique sur les EPI:

Article R. 4323-97 code du travail : « L'employeur détermine, après **consultation du comité social et économique**, les conditions dans lesquelles **les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port**. Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les **performances des équipements de protection individuelle** en cause. »

(nota : texte s'applique aussi dans la fonction publique)

1 – La consultation du CSE et des CHSCT fonctions publique sur les EPI:

Conseil :

- 1 – demander l'inscription à l'ordre du jour de la consultation
- 2 – demander la notice de l'ensemble des types de masques
- 3 – vérifier si les masques sont bien des EPI
- 4 – en cas de masques « non EPI », demander les éléments qui justifie de leur efficacité face au COVID (gouttelettes et aérosol) et exiger leur contrôle par un organisme certifié
- 5 – en cas de refus, saisir l'inspection du travail, la carsat, le médecin du travail
- 6 – possibilité de voter une expertise « risque grave » si utilisation de masques dits alternatif (prendre attache avec le collectif santé travail en amont)

1 – La consultation du CSE et des CHSCT fonctions publique sur les EPI:

Conseil :

7 – Exiger la limitation de la durée à 1h continu (débatte sur les conditions pratiques de réalisation)

8 - Avant de généraliser les masques, demander des tests sur une toute petite partie du personnel pour réaliser l'analyse des risques avec port du masque :

Exemple : risque de buée sur les lunettes incompatibles avec la conduite d'un chariot élévateur

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Le nettoyage :

La durée de vie du virus sur des contacts de surface peut aller jusqu'à 9 jours.

<https://www.lequotidiendumedecin.fr/specialites/infectiologie/la-covid-19-est-un-reel-danger-deux-scientifiques-font-le-point-sur-le-coronavirus-sars-cov-2>

https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2020/03/26/coronavirus-combien-de-temps-le-sars-cov-2-reste-t-il-infectieux-sur-des-surfaces_6034549_4355770.html

1 – Le nettoyage :

Compte tenu du risque de contamination par contact, en portant des mains ou gants souillés au visage, il est nécessaire de procéder au nettoyage des sols, sanitaires et de tous les points de contacts par un produit virucide.

Les produits utilisés (demander la fiche technique et la fiche de danger de données de sécurité) doivent correspondre à la norme EN 14 476 ou à défaut des produits comprenant 62-71% d'éthanol (alcool modifié à 70) ou de l'hypochlorite de sodium (eau de javel) de 0,1% à 0.5% (dilué dans de l'eau froide)

1 – Le nettoyage :

Il existe un temps de contact minimum à respecter entre le produit et la surface pour que le caractère virucide du produit utilisé fasse effet.

Voir la fiche technique, peut être compris entre 5 et 30 minutes !

Fréquence de Nettoyage :

Le guide BTP validé par le Ministère du travail indique « **Les surfaces de contact les plus usuelles (portes, rampes d'escalier, fenêtres et tout autre équipement où l'on peut poser les mains, toilettes, y compris toilettes mobiles) doivent être nettoyées toutes les deux heures »**

<https://www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Ouvrages/Guide-de-preconisations-de-securite-sanitaire-pour-la-continuite-des-activites-de-la-construction-Covid-19>

1 – Le nettoyage :

Quand la prestation de nettoyage est sous-traité il faut impérativement exiger :

- **La réalisation d'une nouvelle inspection préalable commune**
- **La mise à jour du plan de prévention intégrant le risque biologique**

Voir les diapo spécifique au point 5

1 – Le nettoyage :

Que faut-il nettoyer ?

Sols, sanitaires, rambardes d'escalier, bouton d'ascenseur, ensemble des équipements mutualisés (photocopieur, poignée de porte, bouton d'ascenseur, voitures, engins, machines....)

En GROS, partout où on pose les mains lors du travail !

ATTENTION : ne pas passer l'aspirateur sur les moquettes car cela créé un effet aérosol

1 – La ventilation :

Le risque lié à la ventilation nécessite d'être investiguer.

L'INRS préconise l'arrêt du recyclage d'air

(<http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html#e5d449a2-0775-4fe3-b7dd-85af30a4825c>)

R. 4222-14 : L'air provenant d'un local à pollution spécifique ne peut être recyclé que s'il est **efficacement épuré**.

R. 4222-17 : En cas de recyclage de l'air, **les conditions du recyclage sont portées à la connaissance du médecin du travail, des membres du comité social et économique**. Ces personnes sont également consultées sur toute nouvelle installation ou toute modification des conditions de recyclage.

1 – La ventilation :

Conseil :

1 - Demander à consulter la consigne d'utilisation des ventilations (*R. 4222-21 : L'employeur indique dans une consigne d'utilisation les dispositions prises pour la ventilation et fixe les mesures à prendre en cas de panne des installations. Cette consigne est établie en tenant compte, s'il y a lieu, des indications de la notice d'instructions fournie par le maître d'ouvrage conformément à l'article R. 4212-7. Elle est soumise à l'avis du médecin du travail, du comité social et économique.*)

2 – demander le dernier rapport de vérification datant de moins de 6 mois (arrêté du 8 octobre 1987)

3 - en cas de doute, demander avis médecin du travail, Carsat et inspection du travail

1 – Quelles mesures de protection pour les travailleurs et travailleuses ?

Les travailleurs sont en DANGER si :

- **Absence de masques jetables FFP2 ou de masques jetables dit alternatifs dont l'employeur doit prouver par le contrôle d'un organisme extérieur qu'ils sont d'une efficacité suffisante pour protéger des gouttelettes et de la transmission par aérosol et activité de travail à moins de 6 mètres d'un autre salarié, d'un usager, d'un client**
- **Ou Insuffisance de décontamination plusieurs fois par jour par des lingettes virucide (norme EN 14 476), insuffisance de gants jetables**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIE

Origine loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982

Source : Convention OIT n° 155 dont l'article 13 pose le principe d'une protection à l'égard du travailleur qui se retire d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIE

Convention OIT n° 155, l'article 13

« Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales. »

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

ATTENTION : Les dispositions spécifiques pour la fonction publique d'Etat ou la Territoriale sont traités à la fin du Diaporama.

Les textes sont quasiment identiques à ceux du code du travail

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIE

L. 4131-1 code du travail: Le travailleur **alerte immédiatement l'employeur** de toute situation de travail dont il a un **motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Note :

- 1 - Le salarié a un **droit d'alerte individuel** et peut en même temps qu'il alerte se retirer de la situation dangereuse.
- 2 – Possible de faire une alerte sans se retirer du poste du travail
- 3 – Pas d'obligation pour le salarié de se retirer d'une situation de travail dangereuse mais un droit.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Note :

4 – ATTENTION : l'employeur peut reprocher à un salarié de ne l'avoir pas avisé d'un danger :

L. 4122-1 : Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (dans le règlement intérieur) il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Note : 5 – Droit de **retrait individuel** peut être mis en œuvre **collectivement** par plusieurs salariés, même en absence de droit d'alerte du CHSCT. Peut être utile de préciser à l'employeur qu'il s'agit bien d'un droit de retrait exercé collectivement et pas d'un débrayage avec retenu de salaire.

Selon la jurisprudence, « **les salariés qui se retirent d'une situation de travail au motif que celle-ci présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux n'exercent pas le droit de grève** », et ce, même en cas de cessation concertée du travail (Cass. soc., 11 juill. 1989)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Note :

5 (suite) : Contrairement au droit de retrait (qui suppose la peur d'un danger grave et imminent), le droit de grève s'entend d'un arrêt collectif de travail en vue de l'amélioration des conditions de travail et porteur de revendications.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

le droit de retrait = se **retirer d'une situation qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**

Le droit de retrait ne rime pas forcément avec un arrêt prolongé de l'activité de travail, il peut avoir lieu plusieurs fois dans la journée et ne durer que très peu de temps.

Quelques exemples sur le CORONAVIRUS dans les diapos suivantes.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Exemple 1 : remplissage d'un rayon riz et pates alimentaires en grande distribution

- 1 – Le salarié est seul dans le rayon – **risque faible**
- 2 – Il commence à dépoter une palette de riz
- 3 – Des clients s'avance vers lui pour prendre le riz qu'il vient de déposer en rayon (car l'employeur n'a pas fait fermé le rayon pour le remplissage)
- 4 – le salarié demande aux clients de reculer mais tous ne le font pas – existe alors un **DANGER GRAVE ET IMMINENT**
- 5 – le salarié utilise son droit de retrait, en informe l'employeur et les représentants du personnel s'ils existent.
- 6 – l'employeur prend les mesures pour fermer le rayon, le salarié peut reprendre le remplissage - **risque faible**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Exemple 2 : utilisation d'équipements ou d'outils mutualisés

Situation d'un salarié qui travaille sur machine avec pupitre et utilisation d'outillage mutualisé

1 – Le salarié qui prend son poste se renseigne auprès de son N+1 sur les modalités de désinfection du poste de travail après la dernière utilisation

2 – son N+1 apporte des réponses flous, sur qui a désinfecté, quand, avec quelle produit. Il ne produit aucun élément en terme de traçabilité.

3 – le salarié utilise son droit de retrait car il a un **motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.**

4 – le poste de travail et les outils sont désinfecté avec un produit virucide

5 – le salarié reprend le travail (si toute les autres conditions de sécurité sont réunis)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Note : Dans l'expression « danger grave et imminent », il faut peser chaque mot :

Le **danger** est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait de nature à **provoquer un dommage à l'intégrité physique ou psychique du travailleur** ;

Ce danger doit être **grave** et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses, de séquelles ;

L'imminence évoque la survenance d'un événement, **dans un avenir très proche**, dans très peu de temps.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

La notion de « danger » signifie que l'on se trouve dans une **situation inhabituelle**, qui dépasse le simple risque inhérent au travail.

Par exemple, le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail (CA Versailles, 11^e ch. soc., 26 févr. 1996, n° 22877/94).

Dans le même ordre d'idées, la présence d'amiante dans l'entreprise ne suffit pas à justifier le retrait du salarié (CA Bourges, ch. soc., 15 mai 2009, n° 08/01329).

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Le risque d'inhaler le virus constitue un danger grave et imminent même si la maladie se développe plusieurs jours après.

Analogie avec l'amiante où il peut y avoir danger grave et imminent si des **fibres d'amiante sont dispersés dans l'air**, quelque soit la quantité, même en dessous du seuil du code de la santé publique.

Pour l'Amiante, il a été jugé que l'imminence se rapporte au Danger et non au déclenchement de la pathologie qui peut survenir plusieurs années après.

(CA Montpellier, ch. soc., 20 mars 2002, n° 00/01655)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Ex : un salarié exerçant des fonctions de peintre enduiseur exerce valablement son droit de retrait en invoquant **l'absence de sécurité sur un chantier** dès lors qu'il s'avère qu'en effet, les salariés ne disposent pas de chaussures de sécurité, de casque, de filet de protection, **de lunette de protection pour la découpe du bois, du placo et de la ferraille, de masque anti-poussières...** et qu'en outre, le contrôleur du travail a constaté, lors de sa visite sur le chantier, l'absence de mise à disposition en nombre suffisant des dispositifs de protection individuelle (CA Douai, ch. soc., 29 avr. 2005, n° 04/01725)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Le danger n'est pas forcément le même pour tous !

Prise en compte de l'état de sensibilité particulière du salarié aux conditions de travail : par exemple, un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de graves **problèmes d'allergie**, peut valablement exercer son droit de retrait (Cass. soc., 20 mars 1996).

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Le danger n'est pas forcément le même pour tous !

Rappel : les salariés et agents considérés comme les plus vulnérables et susceptibles développer une forme sévère de la maladie doivent être exempté de travail sur site

<https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-procedure-d-arret-de-travail-simplifiée-pour-les-personnes-vulnérables>

Femmes enceintes / Insuffisances respiratoires / maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique ...) / Mucoviscidose / Insuffisances cardiaques toutes causes / maladies des coronaires / antécédents d'accident vasculaire cérébral / hypertension artérielle / Insuffisance rénale chronique dialysée / diabètes de type 1 insulinodépendant et diabète de type 2 / les personnes avec immunodépression (pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par leVIH) / maladie hépatique Chronique / obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Pas de forme contrainte pour l'exercice du droit d'alerte

L'exercice du droit d'alerte et de retrait ne peut donc être conditionné à une déclaration écrite (Cass. soc., 28 mai 2008). Un tel formalisme est en effet de nature à restreindre l'usage du droit de retrait prévu par la loi.

L'alerte peut donc parfaitement être donnée verbalement (CE, 12 juin 1987, n° 72388).

Conseil de faire un écrit pour faire valoir la faute inexcusable si le dommage se réalise et pour se protéger d'une fausse accusation d'abandon de poste.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

L. 4131-1 code du travail (suite) :

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

L. 4131-3 du code du travail : **Aucune sanction, aucune retenue de salaire** ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont **ils avaient un motif raisonnable de penser** qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Note : pas une protection absolue.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

L. 4132-1 : Le droit de retrait est exercé de telle manière **qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Le droit de retrait du ou des salariés est une arme puissante mais encore peu utilisé.

Pousser les salariés à utiliser leur droit de retrait nécessite en amont de déclencher une alerte CSE / CHSCT pour Danger Grave et Imminent

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4131-2 code du travail : Le représentant du personnel au CHSCT, qui **constate** qu'il existe **une cause de danger grave et imminent**, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en **alerte immédiatement l'employeur selon la procédure** prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CSE

L. 4131-2 : Le représentant du personnel au **comité social et économique**, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

(voir aussi D4132-1, D4132-2, L. 4132-3 à 5)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

2 différences importantes :

1 - Pour le salarié « *motif raisonnable de penser...* » alors que **le CHSCT/CSE doit constater qu'il existe une cause de DGI**. Plus contraignant pour le CHSCT/CSE dont les membres sont censés être formés.

2 – L'alerte du salarié apparaît comme une possibilité alors que l'alerte CHSCT/CSE apparaît plus comme une obligation.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

Sur l'obligation du CHSCT/CSE.... Ne pas prendre peur. Jamais vu un employeur engager des sanctions disciplinaires contre un membre du CHSCT.

Utiliser l'alerte CHSCT/CSE pour laisser une trace écrite sans rentrer sur une situation d'abus de droits...

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4132-2 : Lorsque le représentant du personnel au CHSCT alerte l'employeur ...**il consigne son avis par écrit** dans des conditions déterminées par voie réglementaire (Registre DGI)

D. 4132-2 : Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

D. 4132-1 : L'avis du représentant du personnel au CHSCT... est consigné sur un **registre spécial** dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité.

Cet avis est daté et signé. Il indique :

- 1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;**
- 2° La nature et la cause de ce danger ;**
- 3° Le nom des travailleurs exposés.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Il est bien évidemment possible et souhaitable de faire l'alerte DGI par mail envoyé à l'employeur, en demandant un accusé de réception et de lecture en mettant en copie :

- **L'inspection du travail** : <https://s2.or2s.fr/carto-directe-sections-inspections-travail/#/carte>
- **Les agents du service de prévention de la CARSAT**: prevention@carsat-normandie.fr
- **Le médecin du travail**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4132-2 (suite) : L'employeur **procède immédiatement à une enquête** avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Nota : Si l'alerte est effectuée par plusieurs membres du CHSCT, tous les auteurs de l'alerte peuvent participer à l'enquête

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

Nota :

1 - Il existe une obligation d'enquête même dans le cas où l'employeur considère qu'il n'existe pas de cause de danger grave et imminent.

2 - une des stratégie des employeurs est de faire une réunion du CHSCT avant l'enquête de terrain.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

Quel périmètre choisir pour le droit d'alerte ?

- Si on choisi un périmètre trop important, comme une usine ou l'entièreté d'un supermarché, le risque est d'en rester à des généralités sur le manque de masques, de gels, de gants.... Mais sans constat suffisant démontrant l'existence d'un danger grave et imminent.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

Quel périmètre choisir pour le droit d'alerte ?

Notre conseil : **Centrer l'alerte DGI sur quelques postes de travail sur la base de constats ou d'informations précises** et conclure sur l'existence de situations de danger sur d'autres postes.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT/CSE

Les conseils avant le déclenchement de l'alerte

Faire des constats précis : exemple poste de caisse d'un supermarché

Utiliser des photographies comme mode de constat qu'il faut ensuite illustrer en indiquant par exemple : distance d'un mètre inexistante au niveau du terminal de paiement, absence de masques pour les caissières....



Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT : Exemple de rédaction de l'alerte :

Registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CSE

Entreprise : *Supermarché TRUCMUCHE*

Poste(s) de travail concerné(s) : Ensemble des salariés travaillant sur la ligne de caisse non automatique.

Nom du ou des salariés exposés au danger : se reporter au planning de caisse pour la liste exacte des noms des salariés exposés

Description de la nature et cause du danger : risque de contamination au COVID 19 compte tenu :

- De l'absence de masques alors que les salariés sont exposés à un risque de transmission par gouttelettes et aérosol
- De l'insuffisance de la protection temporaire en plexiglass (largeur 60 cm, hauteur 1m50)
- De l'insuffisance de la distanciation entre la caissière et les clients notamment au niveau du terminal de paiement (distance mesurée de 95 cm)

Nous constatons par conséquent l'existence d'une situation de danger grave et imminent concernant l'ensemble des salariés travaillant sur les caisses non automatiques et demandons la mise en œuvre de l'enquête immédiates.. Par ailleurs, nous vous informons que d'autres situations de danger existent au sein du magasin et notamment....

Date : 14 avril 2020 à 11h05

Signature du représentant du CHSCT : *Martial Durand et Cathy Dupont – membre du CSE*

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Les conseils pour la réalisation de l'enquête

1 - Exiger l'enquête immédiate comme prévu par le code du travail – accepter un report du lancement de l'enquête est incohérent avec l'existence d'un danger grave et imminent.

2 – Ne pas se mettre en danger pendant l'enquête en exigeant une distance importante entre les individus + port du masque si disponible

3 – Faire confirmer vos constats et procéder à d'autres constats sur la ligne de caisse (notamment sur le risques par contact...)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Les conseils pour la réalisation de l'enquête

4 – Auditionner les caissières sur leurs craintes, le comportement des clients....

5 – se faire communiquer différents documents :

- Document unique d'évaluation des risques qui a du être mis à jour
- Notice d'utilisation des différents EPI disponible (gants, masques....)
- Procédure de décontamination des caisses et fiche de donnée de sécurité des produits utilisés
- Les plannings de caisse avec les heures de pause
- Notes de service, justificatifs de la formation des salariés aux ports des EPI....

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Les conseils pour la réalisation de l'enquête

6 – si possible, élargir le périmètre de l'enquête (caisses auto, caisse centrale, mise en rayon....)

7 – obtenir la rédaction d'un rapport d'enquête qui indique :

- Qui a fait l'enquête
- Quand
- Les constats
- Les mesures prises par l'employeur
- Les éventuels désaccords (soit sur l'existence de la cause de DGI ou sur les mesures de prévention à mettre en œuvre....)

Si refus d'un rapport conjoint, les membres du CHSCT / CSE font leur propre rapport pour garder des traces écrites.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4132-5 : L'employeur prend les mesures et donne les **instructions nécessaires** pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, **d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.**

Note : peu mis en œuvre car beaucoup de contestation sur l'imminence ou la gravité

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4132-3 : En cas de **divergence** sur la **réalité du danger** ou la **façon de le faire cesser**, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, **le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.**

L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CHSCT

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Spécificité SEVESO, ICPE, Nucléaire...

L. 4526-1 : En cas de danger grave et imminent, **l'employeur informe, dès qu'il en a connaissance,** l'inspecteur du travail, le service de prévention des organismes de sécurité sociale et, selon le cas, l'Autorité de sûreté nucléaire, l'inspection des installations classées ou **l'ingénieur** chargé de l'exercice de la police des installations mentionnées à l'article L. 211-2 du code minier, de l'avis émis par le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 4132-2. L'employeur précise à cette occasion les suites qu'il entend donner à cet avis.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Conseil avant la réunion du CSE :

- Appeler + mail à l'inspecteur du travail, au contrôleur de sécurité CARSAT et médecin du travail pour exiger leur présence (audio, visio....)
- Exiger l'enregistrement de la réunion (voir le règlement intérieur du CHSCT / CSE)
- Retracer l'ensemble de vos constats en début de réunion pour qu'il figure au procès-verbal

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

L. 4132-4 : A **défaut d'accord** entre l'employeur et la **majorité du CHSCT** sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.**

L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Note : le **pouvoir de l'inspecteur du travail est limité**
donc pas d'illusion sur l'efficacité

La mise en demeure n'est pas une décision de
l'inspecteur du travail mais du DIRECCTE.

L. 4721-1 : Le DIRECCTE, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant
une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre
toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

- 1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention...
- 2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des
dispositions de l'article L. 4221-1.

**Concernant le CORONAVIRUS : plusieurs DIRECCTE ont mis des mises en
demeure sur rapport de l'inspecteur en lien ou non avec un DGI (exemple :
AMAZONE, ARCELLOR, FEDEX....)**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Note : L'IT peut mettre en œuvre la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Il s'agit d'une procédure chronophage et complexe peu mise en œuvre (moins d'un cas par an pour la Normandie) mais qui s'avère très efficace. L'IT saisie le juge des référés du TGI et peut demander, l'arrêt d'une machine, de travaux dangereux, de l'utilisation d'un produit... sous délai et sous astreinte.

Concernant le CORONAVIRUS :

<https://www.mediapart.fr/journal/france/100420/covid-19-la-justice-vient-au-secours-de-salaries-mis-en-danger>

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

PROCEDURES DE REFERE : une arme puissante pour les CSE et les CHSCT

Note : Le CSE peut aussi saisir directement, après délibération le juge des référés du TJ pour demander, sous astreinte, la mise en œuvre des mesures de protections nécessaires :

- Ex : Arrêt des machines, mise en place d'une captation à la source, mise à disposition EPI, mise en conformité machine ou installation électrique...

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent Procédure de référé du CHSCT Fonction Publique

Pour les CHSCT Fonction Publique d'Etat et Territoriale, il faut saisir le Tribunal administratif en référé. En général, on demande la suspension d'un acte administratif (refus de fournir des FFP2, décision de rouvrir le service en absence de mesures de prévention suffisante....) sur la base des dispositions de l'article 521-1 du code de justice administrative.

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006449326&cidTexte=LEGITEXT000006070933>)

L'action directe du CSE au Tribunal Judiciaire

Le juge des référés

Article 834 du Code de procédure civile

« Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence, peuvent ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. »

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés

Article 835 du même Code

*« Le président du tribunal judiciaire ou le juge du contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent toujours, **même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.***

L'action directe du CSE au TJ

2 cas distincts :

- Urgence et absence de contestation sérieuse / pouvoir d'ordonner toutes les mesures
- Contestation sérieuse, mesures pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite (inclus notamment toutes les mesures de suspension)

L'action directe du CSE au TJ

Définition de l'urgence :

- lorsque la situation ne souffre aucun retard
- lorsque le retard risque d'entraîner un préjudice irréparable

Le juge des référés apprécie souverainement l'existence de l'urgence mais souvent pose pas de problème.

Attention : un problème ancien n'est pas contradictoire avec l'urgence à agir (ex : salarié exposé à un risque mortel...)

L'action directe du CSE au TJ

Sur l'absence de contestation sérieuse, cela implique que la demande apparaisse comme une évidence même si les décisions peuvent parfois paraître longue.

L'action directe du CSE au TJ

Si contestation sérieuse, le juge des référés a la pouvoir de prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Pas nécessaire de faire constater l'URGENCE car l'URGENCE de la décision est lié au fait d'un dommage imminent ou de la nécessité de mettre fin à un trouble manifestement illicite.

L'action directe du CSE au TJ

Le trouble manifestement illicite est caractérisé lorsqu'il y a violation manifeste de la loi ou voie de fait.

Possible même sans violation de la loi pénale si violation d'une règle impérative ou atteinte manifeste à un droit protecteur (repos dominical, protection hygiène sécu...)

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés peut ordonner l'obligation de faire, décision pouvant être assorti d'une astreinte financière.

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés

La décision du juge des référés :

- Caractère provisoire
- N'a pas autorité de la chose jugée. Juge de fond en 1ère instance peut décider du contraire.
- Si dossier complexe, possible d'introduire une affaire au TGI devant les Juges de Fond (procédure ordinaire ou à jour fixe, délai plus court)

L'action directe du CSE au TJ

Le CSE et le juge des référés

**Vu avec arrêt SNECMA la possibilité
pour un syndicat de saisir le juge des
référés pour suspendre une
réorganisation.**

**(la compétence du juge est fondée sur le
fait de prévenir un dommage)**

L'action directe du CSE au TJ

Le CSE et le juge des référés

2 idées :

-Action directe du CSE au TGI sur les 2 cas prévus à l'article 835 :

- Prévenir un dommage**
- Mettre fin à un trouble manifestement illicite**

L'action directe du CSE au TGI

Le référé CSE n'est pas une solution magique :

- Procédure chronophage pour les élus
- Nécessite des connaissances juridiques, de la pédagogie (expliquer au juge des problèmes parfois complexes...)
- Amène le CSE à se placer en prescripteur, ce qui n'est pas sa place naturelle
- A utiliser en absence de tout résultat avec les procédures traditionnelles

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés

Introduire un référé :

- Les étapes préalables (toutes les procédures habituelles, lettre à employeur, réunion extra CSE, saisie de l'inspection du travail, CARSAT, Médecin du travail, alerte DGI...)
- Faire des constats précis démontrant soit :
 - le non respect d'une obligation réglementaire
 - l'existence d'un dommage imminent pour la santé / sécurité des salariés

Les constats peuvent être appuyés par l'IT, CARSAT, Médecin du travail, expert CHSCT, attestation de salariés...

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés

Introduire un référé (suite):

- Prendre contact avec un camarade du collectif santé / travail de l'UD
- Choisir un avocat, dès l'origine, ayant des compétences dans le domaine. Avocat non obligatoire juridiquement mais extrêmement conseillé
- Mise à l'ordre du jour du point à traiter (voir avis avocat) lors d'une réunion extraordinaire du CSE

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés au TJ

Introduire un référé (suite):

- Vote d'une délibération (écrite conjointement avec l'avocat) mandatant le secrétaire pour ester en justice, mandatant un avocat...
- Fourniture de tous les éléments à l'avocat pour rédiger le projet d'assignation, obligatoirement relu par les élus
- Rédaction d'une assignation qui doit être délivré par huissier de justice

L'action directe du CSE au TJ

Le juge des référés au TJ

Introduire un référé (suite):

- Réception des conclusions de la partie adverse
- Rédaction par l'avocat avec l'aide des élus des conclusions pour le CSE
- Audience contradictoire (pas obligatoire avec coronavirus)
- Décision
- Signification de la décision à l'employeur par huissier
- Vérification des mesures prises par l'employeur

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT / CSE

Le CHSCT peut aussi après l'alerte DGI voter le recours à un expertise Risque Grave.

L. 4614-12 : Le CSHCT peut faire **appel à un expert agréé ...Lorsqu'un risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est **constaté dans l'établissement...**

Si contestation de l'employeur devant le juge (TGI), le CHSCT devra prouver le risque grave.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Après l'alerte DGI, l'expertise RISQUE GRAVE

Conseil :

1 - même s'il existe toujours une urgence, peut-il utile d'avoir un **échange avec des militants CGT et / ou l'inspecteur du travail ou le contrôleur de sécurité** de la CARSAT avant de déposer l'alerte écrite.

2 – Sans se substituer à l'employeur, avoir une idée de ce qui pourrait être mis en œuvre pour supprimer la cause de Danger Grave et Imminent

Recourir aux experts agréés

- Quels objectifs ?
- Se poser les bonnes questions avant de se lancer dans le vote d'une expertise :
- Gagner du temps, faire chier le patron ou faire avancer la prévention ?

- A savoir : environ 300 expertises santé travail par an sur 20 000 CHSCT
- Mais fort contentieux des employeurs qui contestent régulièrement au tribunal

Recourir aux experts agréés

- Les bonnes questions :
- Est-ce que l'expert peut nous apporter des éléments que nous ne sommes pas en capacité d'obtenir nous-mêmes ?
- Avons-nous une idée de ce que nous comptons faire après le rendu de l'expert ?

- Le recours à l'expert est utile pour :
- Un transfert de connaissances et / ou de compétences
- Faire valider par une « autorité compétente » les craintes du CHSCT / CSE
- Ouvrir un espace de négociation

Recourir aux experts agréés CSE

- **L. 2315-94 : Le CSE peut faire appel à un expert habilité ...:**
- **1° Lorsqu'un **risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel **est constaté dans l'établissement** ;**
- **2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de **projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité** ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8...**

Recourir aux experts agréés **CSE**

- **Financement des expertises :**
 - **Risque Grave : 100% charge de l'employeur**
 - **Projet important : L. 2315-80 : ... »les frais d'expertise sont **pris en charge** :...**Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %** » SAUF si budget de fonctionnement insuffisant.**
- **Note : Depuis plusieurs années, favorable à utiliser plus souvent expertise risque grave car plus riche en terme d'analyse. Désormais les contraintes budgétaires pousse dans ce sens.**

Recourir aux experts agréés CSE

- **délai des expertises :**
- **Risque Grave : 2 mois renouvelable après accord de l'employeur** (note : trop court sur des gros pb, ex chute GV Paluel, déraillement train....), donc faut bien anticiper avant le vote de l'expertise
- **Projet important : 15j avant la fin du délai de consultation (voir si accord d'entreprise ou non...)**

Recourir aux experts agréés

• **Condition de recours CHSCT FPT : IMPOSSIBLE
D'IMPOSER l'expertise ! + passage par les marchés publics
= pas le choix de l'expert**

- **Article 42** : « Le comité **peut demander au président** de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :
 - 1° En cas de **risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
 - 2° En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 45 du présent décret.
- Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le comité. L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.
- **La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai au comité.**
- **En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité territoriale sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-2 du présent décret peut être mise en œuvre.**

Recourir aux experts agréés

- Condition de recours CHSCT FPE : **IMPOSSIBLE D'IMPOSER l'expertise ! + passage par les marchés publics = pas le choix de l'expert**
- **Article 55** – Recours à Expert agréé
 - « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :*
 - 1° *En cas de **risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;*
 - 2° *En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ;*
 -
 - *Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*
 - *Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73. »*

Recourir aux experts agréés

• Condition de recours CHSCT FPE : **IMPOSSIBLE D'IMPOSER l'expertise ! + passage par les marchés publics = pas le choix de l'expert**

- **Article 55 – suite**
- «La décision de l'administration **refusant** de faire appel à un expert doit être **substantiellement motivée**. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.
- En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre. »

Notes :

- **Quasi impossible d'avoir un débat en CHSCT Ministériel**
- **Procédure de Désaccord Sérieux et Persistant = intervention de l'ISST (inspecteur Santé Sécurité au Travail) puis de l'Inspecteur du travail**
- **Possibilité de contester directement le refus d'expertise au TA en référé (mémoires dispo sur demandes)**
- **Conteste l'obligation des marchés publics mais pas de procédure en cours au TA**

Recourir aux experts agréés FPT / FPE

- Les apports de l'arrêt CGT Douane d'Evreux :
- À insérer dans les délibérations :
- Il est rappelé au président du CHSCT, que conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat (Arrêt n°410381 publié au recueil LEBON), si l'administration entend refuser l'expertise, elle ne pourra recueillir l'avis du CHSCT qu'après avoir mené à terme la procédure de désaccord sérieux et persistant, nécessitant l'intervention de l'ISST puis de l'inspection du travail conformément aux dispositions de l'article 5-5 du décret 82-453 modifié (article pour FPE), **inspecteur du travail devant statuer sur la nécessité de l'expertise**. En l'espèce le **Conseil d'Etat a annulé un arrêté de fermeture du bureau des Douanes d'Evreux, pris avant que l'inspecteur du travail ait rendu son rapport sur la nécessité ou non de l'expertise**.
- Note : permet pas de gagner l'expertise mais de tenter de « geler » la réorganisation en attente de la décision de l'inspecteur du travail qui peut prendre plusieurs mois.

Recourir aux experts agréés

•Expert et risque grave

- Le risque grave doit être constaté.
- Plusieurs formes de constats possibles :
survenance d'un AT ou déclaration MP, constat de l'absence de protections suffisantes (risque chimique, mécanique, défaillance machine...)
- CHSCT / CSE doit faire des constats précis dans son périmètre d'intervention (Entreprise, établissement, morceau d'établissement...)
- Notion de risque grave (Cf Danger grave et imminent)

Recourir aux experts agréés

•Expert et risque grave

- Lorsque des salariés sont exposés à des fumées et poussières irritantes, nocives pour l'appareil respiratoire, qui ont déjà donné lieu à plusieurs mises en demeure de la part de l'inspection du travail (Cass. soc., 19 déc. 1990)
- lorsqu'est constatée une situation de "*tension chronique extrême*" persistant en dépit du plan d'action mis en œuvre par le chef d'entreprise ou d'établissement (CA Versailles, 24 nov. 2004)

Recourir aux experts agréés

•Expert et risque grave

- lorsqu'est relevé *"un risque bien défini de pathologie mentale"* (TGI Limoges, réf., 20 janv. 2006) ou que *"le stress professionnel ressenti par les salariés constitue un risque grave d'atteinte à leur santé justifiant dans son principe le recours à l'expertise"* (TGI Lyon 28 avril 2002)
- lorsqu'est constaté un *"lourd malaise"* (CA Paris, 31 mars 2006)

Recourir aux experts agréés

- **Expert et risque grave**
- Sur les questions de « santé mentale », les constats opérés par le médecin du travail sont souvent pris en compte par les juges.

Le vote de l'expertise

En séance et lorsque le point est abordé et après débats (projet de modification ou risque grave), le secrétaire du CHSCT/CSE (ou un autre membre du CHSCT/CSE) propose une résolution écrite dans laquelle la demande d'expertise est indiquée.

Les résolutions :

La résolution doit comporter les éléments suivants :

- Un exposé des motifs ou des arguments justifiant le recours à l'expertise,
- Le choix du cabinet d'expertise agréé (en mentionnant son nom et son adresse),
- Les attentes du CHSCT/CSE à l'égard de l'intervention de l'expert, c'est-à-dire les lignes directrices du futur cahier des charges de la mission en termes de périmètre (service, unité de production, etc.) et de thématiques à aborder.
- La désignation d'un ou 2 membres du CHSCT/CSE (souvent le secrétaire et un autre membre) en tant que « référent » mandaté pour prendre contact avec l'expert, s'assurer du bon déroulement de l'expertise, représenter le CHSCT/CSE dans toute procédure administrative ou judiciaire qui serait nécessaire pour faire appliquer la décision du CHSCT/CSE.

Le vote de l'expertise :

A la suite à la lecture des résolutions, le vote se fait à main levée à la majorité des membres présents.

Le président du CHSCT/CSE ne participe pas au vote.

Conseil pour éviter les surprises lors du vote, surtout dans un CHSCT/CSE pluri-syndical et non majoritaire :

Une bonne concertation dans le CHSCT/CSE avec un objectif discuté et donc partagé en amont de la séance.

Préparer en amont la délibération avec l'expert choisi et l'avocat si pense que l'employeur va contester.

Recourir aux experts agréés

- **L'expert est l'expert du CSE**
- **Pas de contractualisation entre l'expert et l'employeur (différence avec expert comptable)**
- **L'expert ne soumet pas son projet de rapport à l'employeur**
- **(Faire remonter les difficultés rencontrées à l'UD avec les experts)**

Recourir aux experts agréés

- **Les moyens de l'expert**
- **Droit d'entrer dans l'entreprise**
- **L'employeur doit fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.**
- **(Article L. 4614-13 code du travail)**
- **Si problème, l'expert peut saisir le juge des référés du TJ et / ou intervention possible de l'inspection du travail menaçant de délit d'entrave**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

L. 4131-4 : Le bénéfice de la **faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient **victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-6 – DROIT DE RETRAIT – identique code du travail sauf le IV

I. - L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-6 – DROIT DE RETRAIT (suite)

II. - Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-6 – DROIT DE RETRAIT (suite)

IV. - La **détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel** défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la **douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel** du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris **après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent...**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-7 – Droit d'alerte du CHSCT – même formulation que code du travail

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-7 – Droit d'alerte du CHSCT – même formulation que code du travail (suite)

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-8 – Contenu de l'alerte DGI du CHSCT

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial côté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- de l'inspection du travail ;
- des inspecteurs santé et sécurité au travail du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service y sont également consignées

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-9 – Bénéfice Faute inexcusable pour les contractuels victime AT ou MP après alerte DGI du CHSCT

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-10

L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-5 – Intervention Inspection du travail suite DGI avec pouvoir plus limité que dans le privé

« Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les inspecteurs santé et sécurité au travail, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-5 – Intervention Inspection du travail suite DGI avec pouvoir plus limité que dans le privé - suite

« Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un **rapport adressé conjointement au chef de service concerné, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, aux inspecteurs santé et sécurité au travail** et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les **manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-5 – Intervention Inspection du travail suite DGI avec pouvoir plus limité que dans le privé - suite

« Le chef de service adresse dans les **quinze jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée** indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique **copie, dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent** ainsi qu'aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique d'Etat – Décret 82-453

Article 5-5 – Intervention Inspection du travail suite DGI avec pouvoir plus limité que dans le privé - suite

« En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique, un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiqués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale ou, le cas échéant, ministériel compétent pour le service concerné.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-1 – DROIT DE RETRAIT – identique sur le fond au code du travail sauf missions « incompatibles »

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-1 – DROIT DE RETRAIT – identique sur le fond au code du travail sauf missions « incompatibles »

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-1 – DROIT DE RETRAIT – identique sur le fond au code du travail sauf missions « incompatibles »

La détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-2 - Droit d'alerte du CHSCT

Si un membre du comité mentionné à l'article 37 constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-1, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en **avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre** établi dans les conditions fixées à l'article 5-3.

Il est procédé à une **enquête immédiate par l'autorité territoriale, en compagnie du membre du comité** mentionné à l'article 37 ayant signalé le danger. **L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-2 - Droit d'alerte du CHSCT - suite

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité mentionné à l'article 37 est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

En cas de désaccord persistant, après l'intervention du ou des agents mentionnés à l'article 5, l'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité mentionné à l'article 37 peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. (Nota : passage par ISST avant IT)

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-2 - Droit d'alerte du CHSCT - suite

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux alinéas 4 et 5 du présent article donne lieu à un **rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au comité** mentionné à l'article 37 et à l'agent mentionné à l'article 5. Ce rapport indique, s'il y a lieu, **les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-2 - Droit d'alerte du CHSCT - suite

L'autorité territoriale adresse dans les **quinze jours** à l'auteur du rapport une **réponse motivée** indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au premier alinéa du présent article ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité mentionné à l'article 37 réuni en urgence ;
- les mesures prises au vu du rapport ; les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en oeuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, **copie de sa réponse au comité** mentionné à l'article 37 ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-3 Contenu de l'alerte DGI du CHSCT

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-2 sont consignés dans un **registre spécial** coté et ouvert au timbre du comité mentionné à l'article 37. Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre est tenu à la disposition des membres de ce comité et de tout agent qui est intervenu en application de l'article 5-2.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également consignées.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent

Fonction Publique Territoriale – Décret 85-603

Article 5-4 Bénéfice Faute inexcusable pour les contractuels victime AT ou MP après alerte DGI du CHSCT

Le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité mentionné à l'article 37 avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent Et pour la fonction publique Hospitalière ?

Application des articles du code du travail

Confirmation par décision CAA de BORDEAUX N° 13BX02545

Attention à articuler DROIT de RETRAIT avec « L. 4132-1 : Le droit de retrait est exercé de telle manière **qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. »**

Article à lire : http://www.humanite.fr/28_11_2010-usage-du-droit-d%E2%80%99alerte-et-de-retrait-dans-un-h%C3%B4pital-public-458731

Intervention des Entreprises extérieures :

Le risque COVID 19 implique de **refaire une inspection préalable commune avec l'ensemble des entreprises extérieures (notamment celles en charge du nettoyage des locaux) pour la **mise à jour du Plan de prévention**.**

Cette obligation est applicable aux trois versants de la fonction publique.

Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes imposent la rédaction d'un plan de prévention

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT0000060816>

LA REGLEMENTATION SPECIFIQUE CONCERNANT L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES

- Base juridique : Décret 92-158 du 20 février 1992 codifié dans les articles R.4511-1 à R.4514-10 du code du travail
- + articles spécifiques Chargement déchargement
Transport Routier : R.4515-1 à R.4515-11
- + articles spécifiques SEVESO et Nucléaires : L.4521-1 et suivants

Ces dispositions s'appliquent aux trois versants de la fonction publique.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Lexique :

- Entreprise utilisatrice = le donneur d'ordre, l'entreprise dans laquelle se réalise l'intervention.
- Entreprise extérieure = entreprise intervenante dénommé souvent sous-traitant.
- Opération = travaux ou prestations de services
- Inspection préalable commune = visite des lieux dans lesquels l'intervention doit avoir lieu
- Plan de prévention = Document écrit qui précise l'intervention, les risques, les mesures de prévention...

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Champs d'application – A retenir

- Toute intervention d'une entreprise (extérieure) dans une autre entreprise (utilisatrice) doit donner lieu à l'application des textes sur les plans de prévention :
- Exemple :
 - Prestation ponctuelle : de l'entreprise B dans l'entreprise A - Réalisation de Travaux ou Intervention de Maintenance,
 - Prestation permanente de l'entreprise B dans les locaux de l'entreprise A - nettoyage, gardiennage, restauration, maintenance à l'année...
 - Intervention ponctuelle de nombreuses entreprises dans l'entreprise A (travaux d'arrêt....)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Champs d'application – A retenir

Entreprises du même groupe :

- L'obligation d'évaluer les risques de coactivité (inspection préalable – Plan de prévention) existe même entre deux entreprises du même groupe, entre une société mère et sa filiale 100%
- Concernant une opération des salariés d'un établissement dans un autre établissement de la même entreprise, on doit exiger l'analyse de la co-activité à travers les documents uniques d'évaluation des risques.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Champs d'application – les textes

- R. 4511-1 : Les dispositions du présent titre s'appliquent au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure lorsqu'une **entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature,** dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers.
- R. 4511-4 : On entend par opération, au sens du présent titre, les **travaux ou prestations** de services réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir à un même objectif.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

Responsabilité générale du donneur d'ordre :

« Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans son établissement » (R. 4511-5)

Responsabilité de chaque chef d'entreprise :

« Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu'il emploie ». (R. 4511-6)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

Coordination générale :

R. 4511-7 : La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

*R. 4511-8 : Au titre de la coordination générale des mesures de prévention, **le chef de l'entreprise utilisatrice alerte le chef de l'entreprise extérieure intéressée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des travailleurs de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé. ...***

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

Echange d'information préalable:

- **Entreprise utilisatrice vers Entreprise extérieure :**

- Repérage Amiante (R. 4511-8)

- **Entreprise extérieure vers Entreprise utilisatrice :**

1° La date de leur arrivée et la durée prévisible de leur intervention ;

2° Le nombre prévisible de travailleurs affectés ;

3° Le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'intervention ;

4° Les noms et références de leurs sous-traitants, le plus tôt possible et en tout état de cause avant le début des travaux dévolus à ceux-ci ;

5° L'identification des travaux sous-traités. (R. 4511-10)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

La phase indispensable : **L'inspection préalable commune**

*« Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une **inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures** » (R. 4512-2)*

Les **CHSCT** de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure doivent être **informés de la date de cette inspection au moins 3 jours avant** (R.4514-1)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

La phase indispensable : **L'inspection préalable commune**

« Au cours de l'inspection commune préalable, le chef de l'entreprise utilisatrice :

*1° **Délimite le secteur** de l'intervention des entreprises extérieures ;*

*2° **Matérialise les zones** de ce secteur qui peuvent présenter des **dangers** pour les travailleurs ;*

3° Indique les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs ainsi que les véhicules et engins de toute nature appartenant aux entreprises extérieures ;

4° Définit les voies d'accès de ces travailleurs aux locaux et installations à l'usage des entreprises extérieures prévus à l'article R. 4513-8 »

(R.4512-3)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les obligations des employeurs

La phase indispensable : **L'inspection préalable commune**

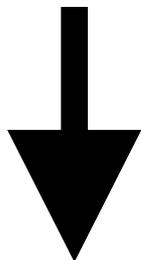
R. 4512-4 : Le chef de l'entreprise utilisatrice communique aux chefs des entreprises extérieures ses consignes de sécurité applicables aux travailleurs chargés d'exécuter l'opération, y compris durant leurs déplacements.

*R. 4512-5 : Les employeurs se communiquent **toutes informations nécessaires à la prévention des risques**, notamment **la description des travaux à accomplir, des matériels utilisés et des modes opératoires** dès lors qu'ils ont une incidence sur la santé et la sécurité.*

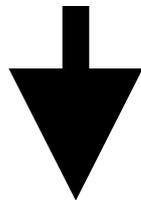
L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :**Les obligations des employeurs**

Après **l'inspection préalable commune** :

Réalisation de l'analyse des risques



Etablissement d'un PLAN DE PREVENTION (PDP)



Plan de prévention écrit obligatoire dans 2 cas :

- Durée des travaux > 400 heures
- Travaux dangereux (cf liste...)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

La présence des membres des CHSCT :

« *Les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés :*

*1° De la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et **au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu**. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ;*

...

(R. 4514-1)

URGENCE : seulement dans une situation de risque, ex : toiture qui menace de s'écrouler...

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

La présence des membres des CHSCT :

Sauf Convention, accord collectif ou usage plus favorable, le temps pris par les représentants du personnel au CHSCT pour l'inspection préalable commune s'impute sur le crédit d'heures.

Pour contourner cette difficulté, mettre en œuvre tous les droits qui permettent d'être hors crédit d'heures :

- Circonstances exceptionnelles si gros chantiers, arrêt de tranche
- Alerte pour danger grave et imminent dès le constat d'un risque physique, chute, chimique, circulation
- Enquête AT y compris pour salariés entreprises extérieures

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

La représentation de l'entreprise extérieure :

« ...le chef de l'entreprise extérieure ne peut **déléguer ses attributions** qu'à un **travailleur doté de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires**. Ce dernier est désigné, **lorsque c'est possible, parmi un des travailleurs appelés à participer à l'exécution des opérations prévues** dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice

(R. 4511-9)

Nos constats : L'entreprise extérieure est souvent représentée à l'inspection préalable commune par un commercial ou chargé d'affaire qui n'a pas la connaissance réel de la manière dont le travail va être effectué. Se battre en amont de l'inspection pour demander la présence d'un des salariés qui seront présents pour les travaux (chef d'équipe, de chantier)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

La représentation de l'entreprise utilisatrice :

Celui qui représente l'entreprise utilisatrice à l'inspection préalable ou pour signer le plan de prévention doit avoir une délégation lui conférant **autorité, la compétence et des moyens nécessaires.**

En pratique, doit pouvoir :

- Imposer des mesures de protection même si cela coûte cher
- Arrêter les travaux
- Avoir la formation nécessaire pour analyser les risques de co-activité

ATTENTION : L'inspection et le PDP ne peut pas être sous-traitée à un cabinet d'assistance technique ou à une entreprise pilote de chantier

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

Exemple de l'inspection préalable commune du point de vue de l'employeur :

- **CAS Réel : entreprise SEVESO - cérémonie du PDP annuel**
- La visite préalable des lieux se fait en ... autocars... sans en descendre
- La réunion se fait avec plusieurs centaines de présents dans une grande salle louée pour l'occasion (jusqu'à 600)
- Les représentants de l'EU donnent la leçon à la tribune, les représentants de EE sont dans la salle. L'ambiance est scolaire. C'est une contrainte légale, on en est là pour le contrat commercial
- Très peu d'interventions dans la salle (parfois 0), ne pas faire de vague....

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :**L'inspection préalable commune en pratique**

Que fait-on concrètement lors de l'inspection préalable commune ?

LE PLUS IMPORTANT est la description précise des travaux à accomplir (différentes tâches), des matériels utilisés et des modes opératoires.

Illustration de la description précise des tâches (cf p4) :

https://www.carsat-normandie.fr/telechargements/pdf/pdf_entreprises/guide2.pdf

Puis la visite de l'ensemble des lieux dans lesquels les salariés extérieurs vont intervenir. C'est sur le terrain qu'on va pouvoir s'interroger sur le travail concret et les risques...

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

Que fait-on concrètement lors de l'inspection préalable commune ?

Après le travail de terrain... viendront plein d'autres questions comme :

- Quels vestiaires et sanitaires ?
- Qui fournit les équipements individuels spécifiques ?
- Comment répondre au lavage obligatoire des vêtements de travail dans l'entreprise extérieure pour le risque CMR ?
- Y-a-t-il des intérimaires ou autres précaires et combien ?
- Quel encadrement présent sur le chantier ?
- Les durées de travail ?
- Les noms des membres du CHSCT de l'EE (affichage obligatoire)
- Les formations à la sécurité

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

Petit « pense bête » lors de l'inspection préalable commune ?

A. S'assurer :

- De l'identité et de la qualité des participants
- Que les participants salariés sont bien représentants du personnel et de quel syndicat ?

B. Quantifier :

- Le nombre d'entreprises avec les sous-traitants en cascade
- Tous doivent être présents

C. Autres travailleurs :

- Y a t il des travailleurs indépendants ? Dans ce cas, considérer chaque personne comme une entreprise (revenir sur les points A et B)
- Y a t il des travailleurs précaires ! (intérimaires, CDD, stagiaires...) dans ce cas, relever le nombre, quelle surveillance médicale spéciale, travaux interdits, formation renforcée obligatoire etc...

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

Que fait-on concrètement lors de l'inspection préalable commune ?

- D. Pour chaque entreprise, nom du médecin du travail correspondant
- E. Durée du chantier et validité du plan de prévention
- F. Horaires de travail pour chaque entreprise
- G. Encadrement obligatoirement permanent sur place. Qui signe les A.T. ?
- H. Quelle formation adaptée au site et aux travaux demandés ?
- I. Définition précise des vestiaires, sanitaires, restauration, transport, équipements de protection. Qui est responsable de la fourniture et qui est responsable de l'entretien ?

Liste non exhaustive

Faire écrire impérativement les réponses et les commentaires CGT.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

ZOOM sur la formation des salariés de l'entreprise extérieure :

- ✓ Dans tous les cas le niveau de formation exigé est inférieur au niveau de formation pour un salarié de l'entreprise utilisatrice.

Exemple : dans une entreprise classée SEVESO 2, il faut 1 semaine de formation « sécurité » pour salariés de l'entreprise utilisatrice et 2 heures pour les sous-traitants... Où est le problème !

- ✓ La formation aux risques particuliers du site est elle-même sous-traitée
- ✓ Délibérément, on maintient la confusion entre formation et information

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

L'inspection préalable commune en pratique

ZOOM sur la formation des salariés de l'entreprise extérieure :

- ✓ Les 2 heures de formation ne sont pas traduites pour les travailleurs étrangers
- ✓ Là encore, ce qui compte c'est les signatures
- ✓ Hormis pour les salariés d'entreprises extérieures présents de longue date qui compensent par l'expérience, une rapide discussion met en évidence l'absence de connaissances essentielles sur les risques du site.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Obligation d'un plan de prévention écrit si :

1 - Durée cumulée des travaux supérieurs à 400h sur une durée de 12 mois

ex : présence d'une société de nettoyage avec 1 salarié présent 2h par jour = 10h par semaine = 520h par an

2 – Travaux dangereux cité dans l'arrêté du 19 mars 1993 :

Liste complète : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006081686>

Comprend notamment :

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants.
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Obligation d'un plan de prévention écrit si :

- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes.
- Travaux effectués sur une installation classée ...
- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques ...
- Travaux de transformation ...sur les ascenseurs, monte-charge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures.
- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Obligation d'un plan de prévention écrit si :

- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs.
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation.
- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la T. B. T.
- Travaux sur des équipement de travail sous énergie ([R. 4323-17](#))
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Obligation d'un plan de prévention écrit si :

- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ...
- Travaux exposant à des risques de noyade.
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement.
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, ...
- Travaux de démolition.
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée.
- Travaux en milieu hyperbare.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Contenu du plan de prévention :

- 1° La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- 2° L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- 3° Les instructions à donner aux travailleurs ;
- 4° L'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Contenu du plan de prévention :

5° Les conditions de la participation des travailleurs d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement.

(R. 4512-8)

+ Disposition sur le travail isolé :

Lorsque l'opération est réalisée de **nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue**, le chef de l'entreprise extérieure intéressé prend les mesures nécessaires pour **qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident**. (R. 4512-13)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Contenu du plan de prévention :

Nos constats : En général, les plans de prévention sont pré-rédigés avec des risques types et des moyens de prévention types.

Exemple pour le remplacement d'ampoules au plafond :

Risque 1 : électrisation / Mesure de prévention : consignation du courant

Risque 2 : chute de hauteur / Mesure de prévention : Nacelle ou plateforme de travail adapté

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Regard critique sur le plan de prévention :

Risque 1 : électrisation / Mesure de prévention : consignation du courant

Les questions à se poser montrant la non précision du PDP :

Qui est chargé de consigner ? Le chargé de consignation sera-t-il dégagé tout le temps nécessaire ? Qui est chargé de la vérification de l'absence de tension ? Tout les départs électriques concernés sont-ils cadenassables ? Les plans électriques sont-ils à jour ? Comment est géré le fait que les ampoules doivent être alimenté pour détecter les ampoules grillés puis consigné pour le changement ?

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La rédaction du Plan de prévention

Regard critique sur le plan de prévention :

Risque 2 : chute de hauteur / Mesure de prévention : Nacelle ou plateforme de travail adapté

Les questions à se poser montrant la non précision du PDP :

Quel plateforme (notice...) utilisable ? Jusqu'à quelle hauteur max ?
Comment sont traités les zones où il est impossible de déplier les stabilisateurs ? Quel balisage ? Comment le salarié monte sur la plateforme avec le matériel nécessaire ?

Quel nacelle ? Marque, type, gabarit, poids, hauteur d'intervention ?
Permet t'elle d'accéder partout ? L'Ent Ext a-t-elle le plan d'implantation de tous les luminaires.... Un second salarié au sol est-il prévu ? Quel risque lié à la circulation ?

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :**La rédaction du Plan de prévention**

L'avis du CHSCT sur le plan de prévention :

Les représentants du personnel **doivent impérativement écrire leurs commentaires sur les plans de prévention**, même s'ils n'ont pas de solution à proposer sur la meilleure manière d'éviter les risques.

Ne pas hésiter à **redoubler l'avis écrit sur le plan par un mail au président du CHSCT + copie IT et CARSAT selon les risque**

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le début de l'opération

Information des salariés de l'entreprise extérieure :

« Avant le début des travaux et *sur le lieu même de leur exécution*, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les *dangers spécifiques* auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises en application du présent titre.

Il précise notamment les *zones dangereuses* ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser.

Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection.

Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition ainsi que, s'il y a lieu, les issues de secours.. »

(R. 4512-15)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :**Le début de l'opération****Information des salariés de l'entreprise extérieure :**

« Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures qu'ils ont donné aux travailleurs des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises. »

(R. 4513-7)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le début de l'opération

Dans la vraie vie:

- Les véritables intervenants, ceux qui sont soumis aux risques, sont souvent absents de l'inspection préalable.
- Au mieux, ils ne seront informés du contenu du Plan de Prévention qu'à leur arrivée sur le site. Certaines entreprises demandent à leurs salariés de signer une décharge comme quoi ils ont pris connaissance du PDP alors qu'on ne leur en laisse pas le temps.
- Il leur sera demandé d'agir dans les délais et au moindre coût, c'est-à-dire en respect du contrat commercial... Sans compter les pressions pour ne pas faire remonter les problèmes, les risques au client sous la menace de la perte du contrat, du marché et des risques pour l'emploi.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le début de l'opération

L'arrivée de nouvelles entreprises sur le chantier :

Réglementairement, « *Lorsque, après le début de l'intervention, une entreprise extérieure recourt à de **nouveaux sous-traitants**, les procédures prévues par le présent chapitre sont à nouveau applicables à ces derniers* ». (R. 4512-1) =

- Nouvelle inspection préalable avec délai 3 jours
- Avenant au Plan de prévention

Pour éviter de refaire le travail, les patrons demandent régulièrement à leur salarié de dire qu'ils sont salariés d'une entreprise déjà présente !

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le déroulement de l'opération

Les obligations des employeurs :

« *Pendant l'exécution des opérations, chaque entreprise met en œuvre les mesures prévues par le plan de prévention.*

Le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont exécutées. Il coordonne les mesures nouvelles à prendre lors du déroulement des travaux. » (R. 4513-1)

Nos constats : Dans la pratique, peu ou pas de contrôle de l'application des mesures de prévention collective.... Mais des contrôles sur les EPI (chaussures, casques, chasubles....)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le déroulement de l'opération

Les visites périodiques :

« Le chef de l'entreprise utilisatrice organise, avec les chefs des entreprises extérieures qu'il estime utile d'inviter, des inspections et réunions périodiques, selon une périodicité qu'il définit, afin d'assurer, en fonction des risques ou lorsque les circonstances l'exigent :

1° Soit la coordination générale dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice ;

2° Soit la coordination des mesures de prévention pour une opération donnée ;

3° Soit la coordination des mesures rendues nécessaires par les risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations. »

(R. 4513-2)

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Le déroulement de l'opération

Les visites périodiques :

*« Lorsque l'ensemble des opérations des entreprises extérieures présentes dans l'établissement conduit à l'emploi de travailleurs pour une durée totale supérieure à **90 000 heures pour les douze mois à venir**, les **inspections et réunions périodiques de coordination se tiennent au moins tous les trois mois**. ... »*

(R. 4513-5)

Nota : 90 000 h sous 12 mois = Environ 56 à temps plein

Les calculs des 90 000 h se fait sur l'ensemble des opérations et non opération par opération

Dispositions pratiquement jamais mise en œuvre

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les manœuvres patronales pour ne pas respecter la réglementation

- L'absence ou l'apparence de visite préalable des lieux (si le CHSCT n'est pas présent, tout se fait dans un bureau en 5 mn)
- La notion d'opération (une opération = 1PDP) extrapolée
- Un PDP annuel fourre-tout avec une liste d'opération générique forcément non précise (ex : maintenance des machines....)
- Un PDP tronçonné en étage, avec un PDP « cadre » et des étages suivants avec des interlocuteurs différents et des exigences différentes.

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

Les manœuvres patronales pour ne pas respecter la réglementation

- Un PDP « informatisé » avec des croix à cocher en lieu et place du travail intelligent sur le terrain,
 - ✓ ex vécu : pour des travaux sous-marins avec des plongeurs, la case « extincteur » est cochée.
- Le PDP « parapluie » : on cite tous les risques techniques mais pas d'analyse des risques de l'opération
- La préparation du PDP elle-même sous traitée. L'entreprise pilote sous-traitante qui devient dans la pratique l'entreprise utilisatrice

L'INTERVENTION DES ENTREPRISES EXTERIEURES :

La notion de Plan de prévention annuel n'existe pas dans le code du travail. C'est une invention du patronat

Extrait circulaire Ministère du Travail 14 avril 2006 :

« La jurisprudence pénale insiste sur le fait **qu'une définition large de la notion d'opération, donnée par l'entreprise utilisatrice pour justifier la seule mise en place d'un plan de prévention annuel, trop général même s'il est complété par des bons de commande de tâches ou de travaux plus précis, ne suffit pas à respecter les dispositions du code du travail.**

Il est clair et logique que chaque opération doit donner lieu à une analyse concrète des risques liés à l'opération ainsi qu'à la définition des mesures de prévention correspondantes par les responsables des entreprises concernées. »

DECLARER LES CONTAMINATIONS EN ACCIDENT DU TRAVAIL OU EN MALADIE PROFESSIONNELLE

- La réglementation actuelle sur les accidents et maladies professionnelles n'est pas adaptée pour obtenir une reconnaissance des contaminations en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle (difficile de démontrer que la survenance de la contamination a eu lieu au travail pour les AT et absence de tableau pour les MP)
- Il nous faut donc mener une bagarre revendicative pour faire évoluer favorablement la réglementation en multipliant les déclarations notamment en cas de séquelles après contamination.

DECLARER LES CONTAMINATIONS EN ACCIDENT DU TRAVAIL OU EN MALADIE PROFESSIONNELLE

- Pour les contaminations postérieures au 17 mars, il faut considérer que la contamination a eu lieu au travail ou lors du trajet et demandé à l'employeur de faire une déclaration à la CPAM.
- Exemple de courrier pouvant être adressé à un employeur par un syndicat CGT :

« Le syndicat CGT (ou les représentants CGT au CSE)

A l'employeur

A (lieu), le (date) 2020

Monsieur le Directeur,

Nous avons eu connaissance qu'un membre du personnel est atteint du COVID-19.

En effet des salariés nous ont alerté que M ou Mme X, salariée de l'entreprise au poste de caissière, était absente depuis le 31 Mars pour suspicion éventuelle du COVID-19.

Après vérification auprès de. il M ou Mme X apparait les points suivants :

DECLARER LES CONTAMINATIONS EN ACCIDENT DU TRAVAIL OU EN MALADIE PROFESSIONNELLE

Le 31 Mars 2020 M ou Mme X a été absente de son travail suite à une suspicion de l'épidémie et a averti son responsable de caisse, par téléphone. A la Suite d'un dépistage le 5 Avril 2020, son médecin traitant lui a confirmé qu'elle était atteinte du COVID-19 en date du 7 Avril. Qu'un arrêt de travail lui a été prescrit en date du 1^{er} Avril jusqu'au 14 Avril 2020 pour « ETAT GRIPPAL ».

Qu'un second arrêt travail lui a été prescrit en date du 16 Avril jusqu'au 30 Avril 2020 pour « ATTEINTE COVID-19 PAR PLR ».

Qu'en date du 9 Avril 2020, M ou Mme X a contacté son responsable Hiérarchique, responsable des caisses, pour l'alerter que son médecin lui avait confirmé cette infection.

Compte tenu de la date des premiers symptômes et du délai d'incubation du coronavirus COVID-19 qui est de 3 à 5 jours en général selon les informations du gouvernement, du confinement de la population décrété par le gouvernement le 17 mars à partir de midi, il doit être présumé que M ou Mme X a été contaminé au temps et au lieu du travail.

Pour ces raisons, nous vous demandons de faire une déclaration d'accident de travail concernant la situation de M ou Mme X auprès de la CPAM, de nous transmettre une copie de cette déclaration.

Nous vous rappelons qu'en vertu des dispositions de l'**article L 441-2 du Code de Sécurité Sociale** :
« L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie », et qu'il n'a pas à sa faire juge du caractère professionnel de l'accident, pouvant seulement émettre des réserves postérieurement à a déclarations.

Pour le syndicat CGT

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail – Architecture

- **Partie 4 : Santé Sécurité au travail**
- **Divisée en 8 livres :**
- **Livre 1 : Dispositions générales**
- **Livre 2 : Lieux de travail**
- **Livre 3 : Équipement de travail et moyens de protections**
- **Livre 4 : Certains risques d'exposition**
- **Livre 5 : Risques certaines activités ou opérations**
 - **(dont les articles sur les plans de prévention)**
- **Livre 6 : Organisme de prévention dont CHSCT**
- **Livre 7 : Contrôle**
- **Livre 8 : Outre Mer**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail sous Excel, gratuit et régulièrement mis à jour :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/article/codit>

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **A RETENIR : Coexistence de règles générales applicables dans toutes les situations avec des règles particulières applicables dans certains cas.**
- **Attitude patronat : tendance à se limiter à l'application des règles particulières.**
- **Attitude syndicale à adopter: Partir toujours des règles générales dont l'obligation est d'éviter les risques.**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Une obligation de sécurité pesant sur l'employeur :**
- ***« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs... »***

(Article L. 4121-1) – applicable Fonction Publique Etat (FPE) / Territoriale (FPT)

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

« *Ces mesures comprennent :*

- *1° Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- *2° Des actions d'information et de formation ;*
- *3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

- *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et **tendre à l'amélioration des situations existantes.** »*

(Article L. 4121-1) - - applicable FPE / FPT

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Inclus aussi des obligations pour les travailleurs suite à la transcription de la directive européenne de 1991:**
- **L. 4122-1 : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Des obligations pour les travailleurs (suite) :**
- *« Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. **Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.** »*
- **(Article L. 4122-1) - – applicable FPE / FPT**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Des obligations pour les travailleurs (suite) :**
- La responsabilité du salarié est en fonction de sa formation et ses compétences, **pas d'obligation de résultat du salarié comme pour l'employeur.**
- **Pas de sanction pénale dans code du travail contre le salarié** mais sanction disciplinaire possible par l'employeur si faute démontrée.

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Les principes généraux de prévention :**
- « 1° **Éviter les risques**
- 2° **Évaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités
- 3° **Combattre les risques à la source**
- 4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Les principes généraux de prévention :**
- **5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique**
- **6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux**
- **7° Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Les principes généraux de prévention :**
- **8° Prendre des mesures de **protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle**
- **9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »**

(Article L.4121-2 du code du travail) - – applicable FPE / FPT

L'ordre des mesures est à respecter, les instructions viennent donc en dernier.

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

Les principes généraux de prévention :

• **ATTENTION** : Pas de sanction pénale prévue par le code du travail en cas de non respect par l'employeur des principes généraux de prévention. Un des cas d'obligation sans sanction.

• **Poursuites pénales possibles sur la base du code pénal** "*maladresse, impudence, inattention, négligence ou (un) manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement*" en cas d'homicide (C. pénal, art. 221-6) ou de blessures involontaires (C. pénal, art. 222-19).

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

L'obligation d'évaluer les risques

- L. 4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques pour la santé et la sécurité** des travailleurs, y compris dans **le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail** ».

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

L'obligation d'évaluer les risques

• « A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un **meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**. Il intègre ces actions et ces méthodes dans **l'ensemble des activités de l'établissement** et à tous les niveaux de l'encadrement. »

(Article L. 4121-3 suite) - **applicable FPE / FPT**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

Le Document Unique

- **R. 4121-1 : « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques ... Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement... »**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

• La mise à jour OBLIGATOIRE du Document Unique

- « 1° Au moins **chaque année**
- 2° **Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions** de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 (consultation CHSCT)
- 3° Lorsqu'une **information supplémentaire** intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

(Article R. 4121-2) - – applicable FPE / FPT

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

• « L'évaluation a priori des risques ... sous la forme d'un diagnostic en amont, systématique et exhaustif, des facteurs de risques auxquels ils peuvent être exposés »

(Circ. DRT n° 2002-06, 18 avril 2002).

• Nécessite un travail d'analyse, d'observation du travail et pas seulement une somme de données brutes

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Les apports de l'ordonnance AMAZONE concernant le fait d'associer les représentants du personnel à la mise à jour du document unique : Extrait du communiqué de la cour d'Appel de Versailles

« La cour d'appel confirme l'ordonnance rendue le 14 avril 2020 en ce qu'elle a **ordonné à la S.A.S. Amazon France Logistique de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels** inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail en découlant. »

<https://www.cours-appel.justice.fr/sites/default/files/2020-04/Communiqu%C3%A9%20de%20presse%2024%20avril%202020-%20AMAZON.pdf>

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **Document UNIQUE** : car tous les résultats dans un même document
- **Pas de forme imposée pour le document unique mais doit être directement utilisable pour construire le programme annuel de prévention (Article R.4121-3)**
- **Exemple : écrire que le risque de chute de plein pieds est de niveau 3 ne sert à rien pour construire le programme de prévention et définir les travaux et mesures à prendre. Ce qui est utile, c'est d'indiquer les zones où les sols peuvent être glissants, les zones encombrées...**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

Le document unique, un dispositif à double tranchant :

- 1 - si un accident du travail survient du fait d'un risque recensé dans ce document, l'employeur ne pourra faire valoir qu'il n'était pas conscient du danger**
- 2 - si un accident du travail survient du fait d'un risque non recensé dans ce document, il pourra alors être reproché à l'employeur de ne pas l'avoir identifié et de ne pas en avoir eu conscience (puisqu'il est tenu d'une obligation de sécurité de résultat).**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

Le CHSCT et le Document unique :

- **Le document unique est élaboré sous la responsabilité de l'employeur.**
- **Le CHSCT n'a pas à co-rédiger ou donner son accord sur le contenu.**
- **Le CHSCT garde un regard critique régulier sur les insuffisances du document unique et des mesures de prévention.**

La Réglementation Sécurité – Santé Travail

Le code du Travail

- **La réglementation impose une véritable obligation de sécurité :**
- **Pour l'employeur, il ne suffit pas d'afficher des mesures mais :**
 - **De vérifier qu'elles sont efficaces**
 - **De vérifier qu'elles sont appliquées**
 - **Si un problème ou un accident survient : l'employeur est toujours responsable**

Droit de Retrait et Danger Grave et Imminent
**Ce diaporama est libre de droit et peut être
diffuser largement.**

**Afin de l'améliorer, merci d'envoyer vos
remarques, critiques, suggestions à :**

gerald.le-corre@travail.gouv.fr