

Synthèse de la Matinale du Comité RPS QVT du 06 du 16 juin 2023

« Accidents du travail, harcèlement, risques psychosociaux : comment bien mener une enquête interne paritaire ? »

Face au constat d'un recul dans la réalisation d'enquêtes paritaires, les membres du Comité des Alpes Maritimes ont souhaité aborder ce sujet lors d'une Matinale.

Quel est l'objectif des enquêtes paritaires ? Dans quels cas sont-elles obligatoires ? Quelles sont les conditions à réunir pour garantir leur bon déroulement ? Quelles compétences faut-il acquérir pour savoir se positionner, poser des questions, mener une analyse ? En quoi la participation à une enquête conjointe peut redonner du pouvoir d'agir aux partenaires sociaux ?

Les participants de la Matinale ont donné des éléments de réponse à ces questions à partir de leurs expériences. Les échanges avec le public ont permis aussi d'aborder les questions concrètes que se posent les représentants du personnel et les employeurs.

Cette synthèse présente les principaux aspects traités. Elle est complétée par **les supports présentés** par les participants, réunis dans un document téléchargeable sur le site www.sante-securite-paca.org.

Mot d'ouverture

- *François DELEMOTTE, Directeur de la DDETS 06*

François Delemotte a ouvert la Matinale, indiquant que depuis treize ans le Comité du 06 anime ces événements où le paritarisme est vivant. Il rappelle qu'en termes de prévention, le travail paritaire peut apporter des compléments importants au travail des institutionnels, portant sur les axes juridiques.

Introduction de la thématique et rappel du cadre juridique

- *Laurent PINA – DDETS 06*
- *Maître Mireille DAMIANO - Avocate, Membre de l'AAPDS et du SAF*

Laurent Pina introduit la thématique en rappelant ses enjeux. Le principe de l'enquête paritaire est un des piliers du dialogue social. La notion d'enquête paritaire a été souhaitée par le législateur, et des modalités ont été prévues pour que cela se concrétise.

Il remarque que les constats venant du terrain témoignant d'un recul dans la réalisation de ces types d'enquête sont partagés par différents acteurs. Parmi les raisons, il indique que le nombre de lieux de discussion de proximité a été réduit avec le passage aux CSE. Les Alpes Maritimes ont perdu la moitié de ces lieux, avec la régionalisation de certains CSE. La question de la formation se pose également, car faire une enquête n'est pas simple. Dans certaines organisations, les enquêtes sont déléguées aux « professionnels » internes de l'analyse de l'accident, tels que les responsables QHSE, ce qui va à l'encontre de la volonté du législateur. D'autre part, le temps qu'on passe à analyser un accident du travail devient une formalité, or on ne peut pas partager de la connaissance et mener une analyse en peu de temps.

Mireille Damiano propose d'aborder le cadre juridique en adoptant un axe « par défaut ». Lorsqu'on s'interroge sur le « pourquoi il n'y a pas d'enquête paritaire », on se rend compte qu'à la place, on met en place « autre chose ».

En centrant ses propos notamment sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violation des droits, elle précise qu'un devoir d'enquête existe dans ces cas. L'obligation de sécurité détermine le fait que l'employeur doit enquêter. Un certain nombre de jurisprudences amène les employeurs à s'interroger de plus en plus sur leur responsabilité. Mais l'on confie les enquêtes souvent à des acteurs externes, tels que des

avocats, et lorsqu'elles sont faites en interne, c'est l'employeur qui s'en charge, sans mettre en œuvre la parité.

Les résultats sont aux antipodes de la prévention. Des investigations très intrusives, et centrées sur les individus. Le principe du « contradictoire » existe, et le plus souvent, on recueille l'avis de celui qui est mis en cause, mais sans tenir compte que le harcèlement peut être systémique, favorisé par une certaine organisation, et pas seulement individuel.

Maître Damiano ajoute que des arrêts récents de la Cour de Cassation ne vont pas dans le sens de la promotion des enquêtes paritaires. Selon l'arrêt du 1^{er} juin 2022, par exemple, les résultats d'une enquête n'ont pas été écartés au motif que les élus d'un CHSCT (à l'époque) n'y ont pas été associés.

En synthèse, la préoccupation à réagir vite et ne pas voir sa responsabilité engagée, à laquelle s'ajoute la jurisprudence, peut amener les employeurs à s'interroger : « pourquoi irait-on s'embarrasser d'une enquête complexe ? ».

La réponse est dans les résultats même des enquêtes réalisées sans une visée de prévention. Une fois ces enquêtes réalisées, on ne sait pas quoi faire de leurs résultats. La seule solution pour que ce type d'enquête puisse être utile est d'y associer les représentants du personnel dans le cadre de leurs missions.

Laurent Pina complète les propos de Maître Damiano en rappelant les deux droits d'alerte inscrits dans le Code du Travail, applicables aux problématiques relatives aux RPS, en précisant que les usages sont distincts, l'un ne se substituant pas à l'autre.

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Article L2312-59) est celui qui peut être utilisé en cas de harcèlement. Il précise qu'en cas de désaccord à l'issue de l'enquête conjointe, c'est le juge des prud'hommes qui statue.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (Article L2312-60) s'applique aux RPS notamment lorsqu'il s'agit de situations plus collectives. L'inspecteur du travail est informé des résultats de l'enquête, et en cas de désaccord, il peut mettre en demeure l'employeur de remédier à la situation. Laurent Pina précise que la mise en demeure n'étant pas la meilleure solution, les inspecteurs du travail reviennent aux acteurs paritaires pour faire en sorte qu'ils trouvent une solution partagée.

Plusieurs points de vigilance sont rappelés concernant le harcèlement moral : tout d'abord, il faut éviter d'utiliser ce terme. Ensuite, les participants à l'enquête doivent éviter de tomber dans le piège de la « recherche de faits qualifiables », en préférant une analyse de la situation avec l'utilisation des facteurs Gollac. Enfin il ne faut pas endosser la responsabilité de l'employeur en termes de sanction, l'objectif étant pour le CSE d'essayer de comprendre ce qui dans l'organisation du travail a pu amener à une telle situation.

Laurent Pina remarque que les membres du CSE peuvent faire valoir leur droit de représentation. Si on ne répond pas favorablement, on est dans le délit d'entrave.

Concernant la question des délais, le Code du Travail indique que, pour l'atteinte aux droits des personnes, on procède à l'enquête « sans délai » (L2312-59) et pour le danger grave et imminent, on procède à l'enquête « immédiatement » (L4132-2).

Les intervenants concluent en indiquant que la prévention est exigeante. Il est plus facile de sanctionner des individus, mais il ne faut pas se laisser perturber par la jurisprudence actuelle, car si on déserte ce terrain des enquêtes, les droits risquent de disparaître.

Point sur les acteurs externes

- Sandrine MOCAER – DREETS
- Florence NESAS – CARSAT Sud-est

Lors de la préparation de la Matinale, le Comité a discuté des rôles, missions et responsabilités de chaque acteur de l'entreprise s'agissant de leur implication dans la conduite et la réalisation des enquêtes internes et notamment en cas de harcèlements présumés rapportés, ainsi que de la place des tiers experts/consultants.

Marc Jourdan a présenté l'avis du Comité RPS sur ce dernier point, à partir d'un support préparé par Sandrine Mocaer et Florence Nesa (voir le document supports de la Matinale).

Tout d'abord il a précisé les motifs qui peuvent amener employeurs et / ou membres du CSE à vouloir recourir à des tiers externes, pour ensuite préciser le rôle du consultant, notamment : être en appui pour « faire faire » et non « faire à la place de » ; être garant des règles déontologiques. Il indique les précautions à prendre afin d'éviter toute forme de glissement des responsabilités, telles que la production d'un rapport à visée analytique et résolutoire, sans viser la recherche de responsabilités juridiques.

Marc Jourdan indique que le positionnement équidistant du consultant permet d'alimenter le dialogue social ainsi que le transfert de méthodologie. Dans son rôle d'accompagnement, le consultant peut être garant de la conduite d'une enquête à visée préventive.

Il rappelle enfin l'existence en PACA d'un réseau de consultants intervenant sur les RPS respectant un référentiel méthodologique et déontologique, dénommé « Réseau i3R ». Ce réseau est piloté par les institutions (DREETS, CARSAT, ARACT et MSA). Les informations utiles, dont la liste des consultants régionaux et le référentiel, sont disponibles sur le site www.sante-securite-paca.org.

Maîtriser les principes de l'analyse des accidents du travail

- *Grégory FERREIRA – Contrôleur de sécurité du secteur de formation de la CARSAT Sud-est*

Les constats présentés par Grégory Ferreira rejoignent ceux indiqués en introduction par Laurent Pina : des analyses non réalisées systématiquement, et lorsqu'elles sont réalisées, il s'agit souvent d'une démarche menée par une seule personne. Il a précisé également que les presque accidents ne sont quasiment pas analysés, alors que des études démontrent que plus on a des AT ou des presque AT, plus on a de la probabilité d'avoir un AT mortel.

L'intervenant a ensuite abordé, en deux temps, les prérequis nécessaires pour engager une démarche participative d'analyse des accidents du travail, permettant de répondre à ce que dit le code du travail en termes de réalisation d'enquêtes paritaires suite à des AT (cf. L2312-13, L2315-27, R2312-2).

Le support préparé par l'intervenant présente des éléments de contenu mais aussi des références de nombreuses ressources documentaires et d'outils sur les thèmes abordés.

Découvrir une méthodologie d'analyse des AT

Grégory Ferreira a présenté de façon synthétique les six étapes de l'analyse. Il précise que la CARSAT Sud-Est propose une formation de trois jours qui aborde de façon approfondie cette méthodologie.

L'analyse des AT est un élément crucial de la démarche de prévention des établissements, et on doit l'organiser dès les premiers moments, tels que la remontée d'informations lorsqu'un AT a lieu. Cela est d'autant plus important lorsqu'il existe différents sites ou chantiers.

L'intervenant expose une modélisation chronologique d'un AT (voir support) qui permet d'orienter le recueil des faits. L'intérêt de la modélisation présentée est multiple :

- Elle permet d'identifier « l'élément déclenchant » (le camion avance), mais surtout « la situation dangereuse » (le cariste charge avec le chauffeur au poste de conduite du camion), sur laquelle on pourra ensuite agir en termes de prévention primaire.
- Elle permet d'établir en parallèle de la chronologie, les trois champs de la prévention : primaire (prévention), secondaire (protection) et tertiaire (réparation).

Concernant les méthodes d'analyse, Grégory Ferreira donne un aperçu des plus utilisées, et indique qu'il est important que l'entreprise forme de façon homogène les salariés qui seront amenés à réaliser des analyses d'AT. Concernant la méthode « arbre des causes », il indique que pour l'INRS il s'agit d'une méthode experte (la formation à cette méthode dure 4 jours). L'aperçu que les élus des CSE peuvent avoir de cette méthode en formation « santé, sécurité et conditions de travail » (en général 0,5 jour y est dédié) est donc largement insuffisant pour la maîtriser.

Il précise que la démarche pour les presque-accidents comporte toutes les étapes sauf la première (déclaration de l'AT), en sachant que pour l'employeur, la difficulté sera de repérer les presque-AT.

L'intervenant termine le premier temps de sa présentation en abordant la spécificité des AT en lien avec les manutentions manuelles et les risques psychosociaux. En général, l'événement déclenchant et l'événement dangereux sont des actes de travail. L'analyse est donc plus complexe, et peut prendre en compte un éventail plus large d'éléments avec une durée plus importante dans le temps.

Créer les conditions de réussite d'une analyse d'un AT

Grégory Ferreira a abordé à la fois les conditions sociales et les conditions méthodologiques (voir le support).

Il souligne l'importance de garantir les conditions pour que les personnes puissent parler librement sur les situations à l'origine de l'accident, sans peur de représailles.

Il rappelle également l'importance du partage, par tous, d'une même méthodologie d'analyse.

La démarche d'analyse des AT faisant partie de la démarche de prévention de l'entreprise, il recommande enfin que l'entreprise ne se lance pas directement dans l'analyse des AT sans avoir évalué préalablement où l'établissement en est dans l'organisation de la prévention des risques.

L'intervenant termine sa présentation en rappelant l'offre de formation de la CARSAT Sud-est, et en précisant que la formation n'est pas une finalité en soi. Elle doit être au service du projet de prévention de l'établissement.

Echanges avec la salle

Les présentations ont été suivies de riches échanges entre le public, les intervenants et des représentants des différentes institutions présents à la Matinale.

Maître Mireille Damiano précise dans un premier temps qu'en cas de défaut de déclaration d'un AT de la part de l'employeur, le salarié peut faire lui-même la déclaration en lien avec son médecin traitant.

Des représentants de la DDETS 06 et de la CARSAT donnent des précisions sur l'offre de formation de la CARSAT :

- Pour y avoir accès, les entreprises peuvent s'adresser au contrôleur / préventeur du secteur. Il faut que la formation soit en lien avec le projet de prévention de l'entreprise.
- La formation est gratuite, mais les frais (déplacement, hébergement) devront être pris en charge.
- Les membres des instances représentatives du personnel sont éligibles à ces formations.
- Ces formations ne rentrent pas dans les formations légales (obligatoires), mais si le CSE dispose d'un budget, il peut être utilisé pour financer les frais.

Laurent Pina indique que l'IRT (Institut Régional du Travail) propose aussi des formations, et qu'un projet de formation existe concernant les enquêtes paritaires liées aux harcèlements. Les organisations syndicales peuvent manifester leur intérêt auprès de l'IRT, afin que ce projet soit effectivement mis en œuvre.

Une élue d'un CSE a posé la question du choix de l'organisme de formation pour les membres du CSE.

Laurent Pina indique que pour la formation SSCT, les représentants du personnel ont le libre choix de l'organisme auquel ils souhaitent faire appel, parmi ceux qui sont agréés.

Un élu au CSE et délégué syndical évoque la situation de son établissement, où dans le cadre du CSE, plusieurs demandes ont été faites concernant la mise en place d'enquêtes sur les RPS, sans que rien ne soit fait.

Les institutionnels présents répondent que dans ce type de situation, il est important de préparer le terrain. Les élus peuvent, par exemple, demander à l'inspecteur du travail et au médecin du travail d'être présents à la réunion. Ils précisent que depuis que l'inspection du travail n'est plus « invitée d'office », si sa présence est voulue, elle peut être invitée par le président du CSE ou par la majorité des membres élus. On précise également l'importance d'intégrer dans la stratégie du CSE le travail en partenariat avec inspection et médecin du travail, en se mettant en contact avec eux en amont, en les informant du calendrier des réunions.

Une élue d'un CSE illustre le rôle des institutionnels à partir de son témoignage : après les élections, les membres de ce CSE entièrement renouvelé ont été « bien reçus » par l'employeur, mais la situation change après leur formation, lorsqu'ils commencent à demander des informations et documents. Des tensions dans l'établissement ont amené à la réalisation de cinq droits d'alerte. L'inspectrice du travail est venue à une réunion, et les membres du CSE se sont senti soutenus. Pour la réalisation de l'enquête, ils ont décidé de faire appel à des compétences externes, car les personnes mises en question avaient un rôle de direction, et les membres du CSE estimaient ne pas être en capacité de réaliser l'enquête par eux-mêmes. L'intervention est toujours en cours.

Un dirigeant d'une entreprise de moins de 11 salariés demande comment faire pour mettre en place des représentants du personnel au sein de son établissement.

La DDETS lui réponds que dans leur cas, la représentation n'est pas de droit, mais rien ne leur interdit de faire plus que ce que dit la loi.

Un représentant du personnel s'interroge sur comment faire pour que l'employeur prévienne les élus des AT. On lui propose déjà de demander que ce sujet soit mis à l'ordre du jour de la réunion du CSE. Le rappel du code du travail peut être fait, et il est également important de laisser des traces écrites des échanges concernant le sujet.

Plusieurs personnes témoignent des difficultés relatives à la réalisation des enquêtes en interne. On mentionne que même lorsque les modalités de réalisation sont « loyales », il est compliqué pour le salarié d'avoir une parole libre devant l'employeur. D'autres évoquent des enquêtes réalisées, mais des préconisations non suivies.

Une élue indique le rôle important de la formation des représentants du personnel, pour qu'ils puissent être des acteurs crédibles et parler d'égal à égal avec les employeurs.

L'importance du travail en commun avec les acteurs externes – inspection, médecin, CARSAT – est rappelée. Ils ont un rôle de conseil auprès des deux parties et l'on constate également que là où cette « coalition » est faite, les dossiers avancent.

On évoque l'argumentaire économique (perte de performance, augmentation du taux de cotisation AT / MP, faute inexcusable), mais aussi le risque de ternir son image, auquel les entreprises sont de plus en plus sensibles.

La CARSAT indique l'intérêt, en ce qui concerne les RPS, d'agir en prévention, pour éviter d'arriver à des situations critiques. Grégory Ferreira rappelle que le salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail est une ressource interne sur laquelle on peut s'appuyer.

La Matinale a été organisée par le Comité RPS-QVT 06 avec l'appui du Cabinet Analisis. Le comité réunit les partenaires sociaux du département et les institutions de prévention, sous l'égide des services du Ministère du Travail (DREETS), pour œuvrer à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et à la promotion de la qualité de vie au travail (QVT).

Le Comité RPS-QVT 06 : DDETS 06, UPE 06, U2P 06, UD CFE-CGC, UD FO, UD CFDT, UD CGT, UD CFTC, UD UNSA, Union Syndicale Solidaires, APST BTP, AMETRA 06, MSA Provence Azur, CMTI, CARSAT SE, ARACT PACA, AAPDS-SAF, SSIRCA.

