

GUIDES PRO
DE L'ENTREPRISE

PRÉVENTION, ACCIDENT DU TRAVAIL ET DOCUMENT UNIQUE

Olivier Sévéon

La prévention du suicide : ce qu'en dit l'association SOS Suicide Phénix

« Lever le tabou autour du suicide en France est encore d'actualité. **En parler c'est déjà revivre**, tel est le leitmotiv de SOS Suicide Phénix.

Il est souvent difficile de partager son ressenti de détresse et son désir de mourir sans être stigmatisé ou sans éprouver un sentiment de honte. L'entourage, les proches sont souvent déroutés, impuissants, dans l'incapacité d'entendre et de communiquer sur la souffrance de l'un des leurs.

La personne suicidaire se sent souvent incomprise. Une écoute de son ras-le-bol, de sa difficulté à faire face aux accidents de la vie et de ses angoisses, reconnaître son désir de ne plus souffrir permet à la personne de ne plus se sentir seule et de commencer à percevoir d'autres solutions que le suicide pour sortir d'une situation devenue une impasse. »

Section 6 • La consultation du CSE sur le DUER

§ 1 • Consultation sur le DUER et renforcement du lien CSE-salariés

A. La configuration de la consultation sur le DUER

715. Depuis la loi du 2 août 2021, l'article L. 4121-3 indique expressément que **le CSE est consulté sur le DUER et ses mises à jour**, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le Code du travail officialise ainsi une consultation qui était déjà considérée comme obligatoire dans beaucoup d'entreprises, en raison :

- d'une part, de l'obligation de consulter les représentants du personnel sur le rapport et le programme annuels de prévention ;
- d'autre part, du lien entre ces deux documents avec le DUER.

716. La consultation sur le DUER doit se tenir **au plus près du risque, et donc au niveau du CSE d'établissement** s'il existe. En effet, selon l'article

R. 4121-1, « *l'évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement* ».

L'article L. 4121-3 ne prévoit pas que la consultation sur le DUER soit être intégrée dans celle sur la politique sociale. Elle doit donc *a priori* faire l'objet d'une **réunion spécifique**, ce qui est logique vu la complexité du document et son caractère massif.

Cette réunion spécifique ne peut cependant faire l'impasse sur la complémentarité du DUER avec le rapport et le programme annuels. **L'idéal serait donc qu'elle porte sur la consultation conjointe des trois documents**, ce qui permettrait dans le même temps d'alléger la consultation sur la politique sociale dont le nombre de thèmes est considérable (v. *supra*, n° 196).

717. La consultation sur le DUER est du ressort exclusif du CSE, ce qui confirme sa primauté en matière de santé-sécurité-conditions de travail. La **CSSCT** n'est cependant pas forcément absente, car certaines entreprises l'ont judicieusement **spécialisée sur les travaux relatifs au DUER**. En effet :

- la CSSCT offre un cadre parfait pour travailler avec **les responsables hiérarchiques impliqués dans**

l'évaluation des risques, vu que l'employeur peut s'y faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a de titulaires ;

- cette spécialisation est en phase avec la fonction d'une commission, qui est de faciliter les décisions du comité et de l'aider à rendre ses avis, lors des consultations.

B. Consultation et consolidation du lien avec les salariés

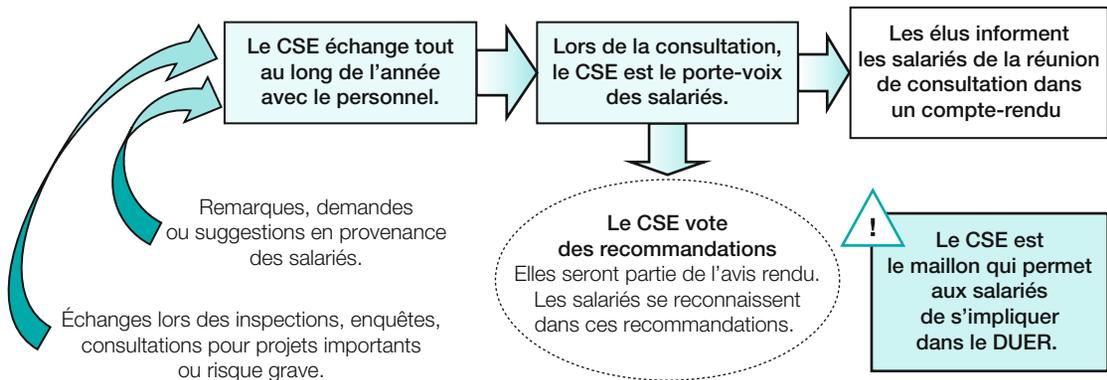
718. La consultation sur le DUER donne l'opportunité de débattre du travail réel, du sens à lui donner, de ses contraintes et de mettre en avant le vécu du personnel. Dans ce cadre, le CSE est le porte-voix des remarques,

demandes ou suggestions qu'il a pu collecter tout au long de l'année, notamment lors des inspections, enquêtes et consultations.

La consultation sur le DUER concrétise ces échanges de terrain, sous la forme de **recommandations de prévention auxquelles les salariés ont participé**. Par suite, elle représente un **moment de consolidation du lien de proximité avec les salariés**, en leur démontrant l'utilité de faire remonter des informations et des idées aux élus.

Ceci contribue à créer un sentiment d'appartenance à un collectif de travail qui, sous l'égide du CSE, peut agir pour améliorer les conditions de travail.

Figure 56 - Consultation sur le DUER : un moment de consolidation du lien CSE-salariés



Le CSE informera les salariés de la tenue de la réunion de consultation dans un compte rendu (v. *supra*, n° 177). Il présentera l'avis rendu et la réponse de la direction. Il rappellera aussi que la prévention est un **processus continu** et, qu'en conséquence, le personnel continuera à être sollicité pour faire évoluer les pratiques de l'entreprise et le DUER.

§ 2 • Apport de l'expert mandaté sur la politique sociale

A. Première possibilité : le diagnostic flash du DUER par l'expert du CSE

719. Pour la consultation sur le DUER, le CSE peut solliciter l'expert prévu à l'article L. 2315-91, dans

le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Cette expertise étant déjà saturée par les nombreux thèmes à traiter, l'assistance aux élus peut se limiter à un **diagnostic rapide du DUER**, par le biais de **six axes de questionnement**.

720. Premier axe : l'entreprise est-elle autonome dans sa démarche d'élaboration et de mise à jour du DUER ? La réponse sera quasi instantanée, puisque l'expert aura pour interlocuteur la personne en charge du DUER. Il devra :

- cerner le rôle opérationnel de chacun : chef d'entreprise, équipe HSE (« hygiène, sécurité, environnement »), salarié compétent, etc. ;
- vérifier la dépendance vis-à-vis de conseils extérieurs et le recours éventuel à des logiciels *low cost*.

721. Deuxième axe : les actions de prévention du DUER sont-elles effectives ou, au contraire, de pure forme, sans impact direct et tangible sur les risques ? L'expert se **focalisera** sur les risques jugés prioritaires par le CSE et sur les RPS. Il appréciera si le DUER confond « intentions » et « actions » et s'il se contente d'énoncer des mesures vagues pour remplir le document.

722. Troisième axe : les notations fréquence et gravité du DUER sont-elles bien documentées ? L'expert appréciera si l'employeur se contente d'évaluer l'exposition (ex. : sept fois par semaine) ou s'il s'appuie sur l'historique des AT du rapport annuel. L'entreprise calcule-t-elle des taux de fréquence et de gravité par métiers, UT, sexe, etc. ? Des statistiques sectorielles sont-elles utilisées ?

Si les formules d'évaluation font appel à des critères supplémentaires, l'expert s'assurera de leur pertinence et de leur documentation.

723. Quatrième axe : comment les RPS sont-ils traités dans le DUER, sachant qu'une omission totale

serait anormale et que l'évaluation doit être faite par type de troubles ?

Deux questions permettront de jauger les notations fréquence et gravité :

- Combien d'AT d'ordre psychosocial ont été reconnus par l'entreprise ?
- Les incidents psychosociaux sont-ils inventoriés (ex. : agression du public) ?

724. Cinquième axe : le DUER est-il cohérent avec le rapport et le programme annuels de prévention (v. *supra*, n° 686) ? En particulier, l'expert vérifiera :

- si le programme annuel de prévention porte sur les actions qualifiées de prioritaires par le DUER ;
- par comparaison sur deux ans, si les AT du rapport annuel se traduisent par des modifications dans la cotation des fréquences et gravités concernées.

725. Sixième axe : les « unités de travail » sont-elles correctement définies ? C'est avant tout par entretiens avec les élus du personnel que l'expert répondra à cette question.

B. Deuxième possibilité : la focalisation sur quelques risques

726. Plutôt qu'un diagnostic flash, le CSE préférera peut-être demander à l'expert de l'aider à définir des actions de prévention pour les risques les plus cruciaux. Si l'intervenant est un expert-comptable, il devra alors s'adjoindre les compétences d'un cabinet spécialisé en santé-sécurité au travail.

727. Le tableau ci-après donne quelques exemples de recommandations figurant dans des rapports d'expertise. Ils concernent les **préventions primaire et secondaire des RPS**.

Prévention primaire : 5 exemples de recommandations des cabinets d'expertises

Questionnaires de veille, élaboré avec le CSE, pour sonder une fois par an le personnel sur l'ambiance de travail.

Pour éviter les incivilités verbales dans les métiers en contact avec le public, message avertissant les appels entrants que la conversation sera enregistrée.

Possibilité pour tout salarié de signaler un incident psychosocial, dans un registre tenu à disposition dans le bureau de la DRH (ex. : crises de larmes, incivilités internes, etc.).

Réaménagement des locaux et de la répartition des équipes, pour éviter le travail isolé.

Modifications dans l'organisation du travail pour limiter les horaires dits antisociaux (travail le dimanche, horaires atypiques, etc.).

Prévention secondaire : 5 exemples de recommandations des cabinets d'expertises

Possibilité de s'adresser directement au responsable N+2, en cas de tension chronique avec le responsable direct (N+1).

Dispositif d'aide aux salariés confrontés aux événements négatifs de la vie (ex. : congés extra-légaux à la charge de l'entreprise).

Renforcement des actions d'intégration par l'instauration d'une procédure d'accueil et de tutorat des nouveaux entrants.

Formation de deux jours à la « gestion du temps et des priorités », ouverte à tout salarié qui en ferait la demande.

Affichage des coordonnées des services d'aide à distance de Santé publique France pour lutter contre les conduites addictives.

§ 3 • L'avis rendu par le CSE

A. Thèmes et objectifs de l'avis

728. Le CSE se prononcera sur la bonne lisibilité du DUER et sa commodité d'utilisation. Si elles ne sont pas satisfaisantes, il rappellera que la première qualité du DUER est sa capacité à **impliquer les salariés dans la démarche de prévention**.

Les représentants du personnel hésitent parfois à occuper ce terrain, car ils pensent que leur difficulté à s'emparer du document provient d'une maîtrise insuffisante des sujets santé-sécurité. Qu'ils se rassurent : rares sont les experts qui ne se sont pas heurtés à un DUER qu'ils jugeaient « mal foutu » et hermétique.

L'employeur peut être tenté d'utiliser la consultation sur le DUER pour :

- le faire avaliser par le CSE, quelles que soient ses imperfections. Les élus refuseront tout vote binaire (oui ou non, pour ou contre), d'autant que la prévention des risques est un processus continu, jamais achevé ;
- se désresponsabiliser en invoquant la contribution propre du CSE à l'évaluation des risques. Nous avons vu que la nouvelle rédaction de l'article L. 4121-3 se prête à cette manœuvre, mais l'avis rendu rappellera que l'employeur est seul responsable du DUER.

729. L'avis du CSE sera motivé, c'est-à-dire argumenté, d'autant qu'il sert des objectifs de communication, à destination des salariés et, si nécessaire, de la CARSAT-CRAMIF, l'inspection et la médecine du travail.

730. La procédure d'information-consultation ne s'arrête pas avec l'avis de l'instance : l'employeur doit apporter une **réponse motivée** aux vœux et observations des élus (art. L. 2312-15). Ceux-ci ont donc intérêt à détailler leur avis : l'employeur devra répondre de façon motivée sur chacun des points exprimés.

731. Deux exemples de bonne pratique ayant pour avantage de désencombrer la réunion de consultation et de la réserver au débat sur les actions de prévention elles-mêmes :

- certains CSE et CSSCT demandent une **réunion exceptionnelle** au cours de laquelle le responsable opérationnel du DUER leur expose en détail la méthode d'évaluation des risques utilisée et la manière dont elle est documentée ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise, rien n'empêche de négocier avec l'employeur l'instauration d'une **commission facultative du CSE** dont l'intitulé serait « **analyse et amélioration du DUER** ». Son objet serait d'aider l'instance à rendre son avis.

B. Un avis intégrant nécessairement des propositions de prévention

732. Le document soumis à consultation est généralement d'une taille substantielle. Aussi, il serait irréaliste de dérouler la réunion de consultation risque par risque. Le CSE a intérêt à suivre une approche synthétique, en utilisant les axes de questionnement examinés précédemment.

Les RPS seront en particulier débattus, surtout si le DUER les nie ou les minore. Sur ce plan, l'absence d'AT répertoriés n'apporte pas la preuve de l'inexistence des affections psychiques. Elle peut par contre prouver une sous-déclaration, sujet que le CSE ne doit pas éluder, même s'il implique des tensions avec l'employeur.

733. Le CSE ne peut se contenter d'une lecture critique du DUER. Quand les salariés sont en souffrance, il doit forcément avancer des propositions pour répondre aux problèmes les plus urgents et se fixer comme finalité l'amélioration des conditions de travail. **Son rôle est primordial : lui seul peut prendre des initiatives en cas de carence de l'employeur.**

734. Face au nombre considérable de risques figurant dans le DUER, le CSE ne recherchera pas l'exhaustivité : il axera ses propositions sur l'organisation du travail (prévention primaire) et s'efforcera de s'inspirer des nombreux exemples d'actions de prévention exposés dans le présent ouvrage. Si possible, il fera appel aux conseils de la médecine du travail et de la CARSAT-CRAMIF. Les intégrer à la réflexion est utile car **l'articulation entre évaluation des risques et définition d'actions de prévention n'est pas immédiate.**

735. En dernier lieu, si l'employeur est réticent à reconnaître un risque important, le CSE peut profiter de la consultation pour voter une motion pour l'inciter à s'investir sur le thème incriminé.

Prévention du harcèlement sexuel – Exemple de motion pouvant être votée par le CSE [à adapter en fonction de l'entreprise] :

« Pour la prévention du harcèlement sexuel, le CSE constate que la direction s'en tient à l'information obligatoire du personnel (mention de la réglementation dans le règlement intérieur et par affichage).

Le CSE rappelle que cela est insuffisant, car l'article L. 1153-5 du Code du travail indique que : "*L'employeur prend **toutes** dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel*". Pour répondre à cette obligation, il demande que la direction adresse tous les ans au personnel un questionnaire sur les conditions de travail, avec des points spécifiques sur le risque de comportement sexiste et de harcèlement sexuel.

Les élus souhaitent être y être associés, en particulier pour le choix des questions et les conditions à réunir pour préserver l'anonymat. »

La loi du 2 août 2021 conforte le document unique comme élément central de la prévention des risques professionnels, en rendant obligatoire sa consultation par le CSE sur son contenu et ses mises à jour. Cependant, plus de 20 ans après sa création, le document unique semble peu efficace, la France étant le pays européen avec le plus d'accidents mortels au travail. Ce constat est le reflet d'un déficit de culture préventive, dû à diverses raisons détaillées dans cet ouvrage. Parmi celles-ci, on note une sous-estimation de l'importance des enquêtes post-accidents et une mauvaise compréhension du rôle des salariés et de leurs représentants dans le processus de prévention.

Cet ouvrage se distingue par son approche pratique, abordant la problématique de la prévention sous différents angles, en identifiant des outils et méthodes pertinents, en soulignant les pièges à éviter, et en proposant des exemples de bonnes pratiques.

L'objectif final de ce livre est de promouvoir la santé au travail à travers des recommandations concrètes et opérationnelles. Soumises à discussion au sein de l'entreprise, ces propositions pourraient éventuellement conduire à des négociations collectives.

Ce livre s'adresse à tous les acteurs de la prévention, qu'ils relèvent du secteur privé ou de la Fonction publique.

Olivier Sévéon, diplômé de HEC, est consultant et formateur, il est expert auprès des CSE et CSSCT et formateur d'élus du personnel de ces instances.

