

Fiches pratiques pour l'action des CHSCT

Fiche n°1

Comment faire insérer les risques psychosociaux (dont le stress) dans le programme de travail des CHSCT ?

Annexe : Motiver l'insertion des risques psychosociaux ou un CHSCT extraordinaire sur le sujet

Fiche n°2

Stress au travail - CHSCT : saisissez un expert !

Fiche n°3

Comment les événements liés au stress peuvent-ils être classés comme accident du travail ?

Fiche n°4

Faire examiner les modalités et les caractéristiques des Entretiens Individuels par le CHSCT

Fiche n°5

Les rôles des CHSCT sur la question des suicides de salariés de l'entreprise et leur prévention

Fiches pratiques – CHSCT - stress - n°1

Comment faire insérer les risques psychosociaux (dont le stress) dans le programme de travail des CHSCT ?

Aujourd'hui, chez France Télécom un nombre encore très restreint de CHSCT a officialisé la prise en compte du stress et plus généralement des risques psychosociaux dans leur programme de travail.

Cette fiche suggère plusieurs façons de parvenir à ce résultat. Il conviendra, bien sûr d'adapter sa propre façon de faire, aux circonstances locales du CHSCT de l'Établissement et tenir compte des événements récents et prévisibles, en quelque sorte, tenir compte des conditions de travail actuelles ou futures, bien sûr !

Inscrire les risques psychosociaux en régime de routine

La situation actuelle est que l'entreprise ne prend pas en compte les risques psychosociaux dans le programme de travail des CHSCT, souvent en invoquant le fait qu'il n'y a pas ou qu'il n'y aurait pas de raison de le faire.

Que faire face à une attitude de déni, de dénégation ou de minimisation du risque ?

Exemples : *oui, il se passe bien des choses, mais ça n'est vraiment pas grave, il y a des gens fragiles, cela concerne finalement très peu de gens, on n'a pas eu d'accident imputable au travail, c'est de la faute des victimes, etc. la liste des prétextes est longue.*

- 1) On peut convoquer une réunion extraordinaire du CHSCT. En effet, le CHSCT peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres. (voir motivations en annexe)
- 2) L'employeur ne peut pas se faire juge du bien fondé de cette demande (Cass. crim. 4-1-1990 n°88.83.311 : RJS 3/90 n°215). Pour motiver une réunion supplémentaire du CHSCT, une liste des motivations qui peuvent être apportées figure en annexe à cette fiche. Ensuite, pour pouvoir voter en CHSCT la prise en compte de ces risques, il faudra s'assurer bien sûr faire converger la majorité des membres vers cet objectif.
- 3) Les CHSCT doivent être informés et/ou consultés (au moins annuellement) sur les documents suivants :
 - Rapport annuel du Médecin du Travail
 - Document unique : se reporter à la Circulaire DRT N°6 DRT du 18 avril 2002 qui oblige l'employeur à analyser le travail réel
http://www.sante.gouv.fr/htm/dossiers/etud_impact/circ_ei633.pdf
 - Plan de prévention : corrélé au document unique il doit respecter les principes généraux de l'art. L. 230-2 du code du travailLe CHSCT peut ou devra, à l'occasion de la présentation de ces documents demander l'insertion les risques psychosociaux (dont le stress) dans ces documents et lorsqu'il est conduit à émettre un avis, refuser l'approbation ou approuver sous réserve ces documents en particulier s'il estime que ces risques ne figurent pas ou n'y figurent pas à la place qu'ils méritent, avec la priorité suffisante.
- 4) plus généralement, il faut insister sur le caractère préventif des missions du CHSCT (en s'appuyant sur les principes généraux (L. 230-2))
 - a) Combattre les risques à la source

b) Prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles

La combinaison de ces deux principes disqualifient voire interdisent les solutions auto-suffisantes et à moindre frais du type :

- Formation gestion du stress
- Information des salariés

Il faut commencer par envisager des mesure touchant "l'organisation du travail" et/ou "la nature de la tâche" et/ou "les relations de travail" (cf. notamment Fiches INRS), seules à même d'être durablement préventives et de prioriser les mesures collectives sur les mesures individuelles.

Inscrire les risques psychosociaux suite à - ou avant un incident, un accident ou une crise

Dans ce cas, la plupart du temps, il ne sera pas difficile de faire inscrire l'incident, l'accident ou le fait générateur de la crise à l'ordre du jour du CHSCT. En effet, dans ce cas, une réunion extraordinaire du CHSCT doit être convoquée, et généralement le sera. La difficulté résidera plutôt dans la nécessité de faire élargir le cadre du débat pour faire prendre en compte l'ensemble des risques. Il faut alors saisir l'occasion pour faire voter un diagnostic complet sur l'ensemble de ces risques et de refuser toute tentative de faire de l'incident constaté une question très localisée ou *a fortiori* une question de personne, une question individuelle liée à la personnalité ou la situation supposée du ou des salariés impliqués dans l'événement déclencheur. On évitera clairement les pré-diagnostic timides ou les diagnostics partiels, limités par exemple à une catégorie d'emplois ou d'employés ou bien à un site particulier. Rappeler avec insistance que le CHSCT a pour vocation de développer les actions de prévention sur l'ensemble de l'Établissement, servira de clé à l'argumentation.

Si on pressent l'arrivée d'un danger imminent et grave en matière de stress, souffrance au travail, etc. il faut exercer le droit d'**alerte du CHSCT**.

Que faire en cas de refus insistant de l'entreprise ?

1) Lui enjoindre officiellement de se conformer à l'obligation réglementaire de protection de la santé des salariés

Évaluer les risques professionnels dont les risques psychosociaux dont fait partie le stress, est une des obligations réglementaires de l'employeur. L'article L230-2 du Code du Travail définit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur et précise qu'il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour garantir la santé tant physique que **mentale** – (loi de modernisation sociale 2002-73 du 17/1/02) et la sécurité des salariés. L'employeur est par ailleurs invité à prendre en compte l'ensemble des facteurs de risque.

2) Fédérer tous les membres du CHSCT de l'Établissement, voter une résolution

3) Responsabiliser le Médecin du Travail et s'en faire un allié

Transformer le Médecin du Travail en un allié objectif est possible et souhaitable en prenant en compte la nature très particulière de sa position :

- Il est lié par le secret médical
- Il a des moyens encore très limités pour quantifier les risques psychosociaux, mais il est un des mieux placé pour en constater les dégâts, qualitativement et individuellement
- Il n'a que très peu ou pas du tout de moyen d'action en matière d'organisation et particulièrement d'organisation du travail
- Il vit avec une marge de manœuvre limitée - rémunéré par l'employeur il doit être au service de la santé des employés et à ce double titre, il doit conseiller à la fois les salariés et l'employeur. De ce fait, il peut être soumis à des exigences contradictoires et même au stress.

4) Saisir l'Inspection du Travail

Il peut être utile de faire intervenir l'Inspecteur du travail. Voici à titre d'exemple la lettre que l'Inspection du Travail a envoyée au Président du CHSCT d'un établissement de France Télécom à Guyancourt. Tout y est.

«Monsieur,

J'ai pris connaissance de la tenue d'un CHSCT extraordinaire le x mars 2008 de l'établissement x à GUYANCOURT.

Lors de cette réunion devait être abordée les mesures mises en œuvre pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Je vous demande de me transmettre dès que celui-ci sera établi le compte rendu de cette réunion.

Je vous rappelle à toutes fins utiles :

- *que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.230-2 du Code du Travail)*
- *qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale (article L.122-49 du Code du Travail)*
- *que dans ce cadre une obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur (Cass. 28 février 2006)*

L'absence de faute n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité lorsqu'il a connaissance des faits reprochés (Cass. Soc. 21 juin 2006).

Je vous demande en conséquence de m'indiquer quelle évaluation et quelles mesures préventives ont été mises en œuvre concernant le risque psychosocial au sein de votre entreprise.

Je vous demande par ailleurs de me transmettre le document unique d'évaluation des risques concernant ce risque conformément à l'article R.230-1 du Code du Travail qui prévoit une mise à jour de ce document au moins chaque année et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Je vous demande enfin de me transmettre tous les éléments et documents utiles afin que je puisse vérifier le respect de la réglementation en la matière. etc.»

Par ailleurs, le Directeur Départemental du Travail peut être amené à intervenir en cas de situation dangereuse.

5) Faire voter une expertise par le CHSCT

Faire voter une expertise par le CHSCT peut être une façon de faire prendre en compte la question globalement et de manière professionnelle, avec une approche qui pourra être plus distanciée, voire plus objective. L'expertise peut être déclenchée à n'importe quel moment en exerçant ou sans avoir besoin d'exercer le **droit d'alerte prévu en cas de danger imminent et grave**. Dans tous les cas, l'entreprise devra prendre en charge les frais de cette expertise. Les cabinets de conseil et de consultants agréés pouvant réaliser ces expertises sont nombreux et répartis sur toute la France. Certains connaissent déjà très bien le contexte de France Télécom. Vous pouvez utilement consulter l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées pour vous guider dans votre choix. La manière de procéder fait l'objet de la fiche pratique n°2.



Fiches pratiques – CHSCT - stress - n°1

Annexe : Motiver l'insertion des risques psychosociaux ou un CHSCT extraordinaire sur le sujet

Voilà une liste des motifs pouvant être invoqués :

- 0) survenance d'un incident ou accident mettant en évidence l'état de stress, de souffrance au travail, de tension excessive, etc. ou impliquant une violence vis-à-vis de soi-même ou vis-à-vis d'autrui (par exemple, malaises, repli sur soi, pétage de plombs, pleurs, injures, coups, grève de la faim, tentatives de suicide, suicides, homicides, etc.)
- 1) l'existence de risques psychosociaux substantiels que l'on peut identifier par différents moyens dont les résultats des enquêtes quantitative et de l'enquête qualitative menées par l'Observatoire du Stress et son Conseil Scientifique,
- 2) la prévalence et la fréquence non nulles des risques suicidaires au sein de France Télécom, et de l'Établissement
- 3) la fréquence et l'ampleur des restructurations passées, en cours ou à venir affectant directement ou indirectement les personnels de l'Établissement
- 4) les observations du Médecin du Travail,
- 5) le fait que le secteur d'activité de France Télécom et en particulier celui des salariés de l'Établissement est un secteur dit "à risques" à cause notamment :
 - de la nature (critique ou complexe) des activités qui s'y déroulent,
 - des enjeux, financiers et commerciaux importants,
 - de l'activité technico-commerciale,
 - des relations avec le public et la clientèle,
 - l'emploi de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail,
 - la nature complexe des interfaces homme – machine impliquées dans les tâches confiées aux salariés,
 - du travail de nuit, (ou de rythmes de travail particulièrement sollicitants)
 - de conditions de travail cumulant des facteurs défavorables tels que par exemple bruit, mouvements continus de personnes, charge mentale élevée, etc.
- 6) toutes les dispositions, qui incluent notamment l'article 5 relatif au stress, de l'accord de branche dit «Accord relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans les télécommunications» signé de façon unanime le 14 novembre 2003. <http://www.unetel-rst.com/page.asp?TabId=68>
- 7) la mise à disposition par l'INRS d'outils récents et performants de pré-diagnostic et de diagnostic de risques psychosociaux jusqu'à ce jour non exploités.
 - Dépister les risques psychosociaux - des indicateurs pour vous guider - Document INRS ED6012 de décembre 2007, D. Chouanière, M. François, V. Langevin, A. Pentecôte et al. Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention - dossier médico technique INRS documents pour le médecin du travail TC108 n°106 du 2ème trimestre 2006 pages 169 à 186 [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/6A3C1AE70DD2631E412573AA002F880E/\\$File/ed6012.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/6A3C1AE70DD2631E412573AA002F880E/$File/ed6012.pdf)
 - Développement d'un questionnaire orienté bien-être - pour un dialogue renforcé Médecine du Travail - Ressources Humaines, N. Robert, V. Grosjean Document INRS NS620, septembre 2006
- 8) les conclusions du rapport Nasse Légeron remis au ministre du travail Xavier Bertrand le 12 mars 2008 rendent le recueil d'indicateurs, leur analyse et leur suivi incontournables.
- 9) etc. ■

Stress au travail - CHSCT : saisissez un expert !

Aujourd'hui, chez France Télécom un nombre encore très restreint de CHSCT a officialisé la prise en compte du stress et plus généralement des risques psychosociaux dans leur programme de travail et le recours à l'expertise est resté très exceptionnel.

Cette fiche suggère plusieurs façons de déclencher une expertise sur le sujet

Liste des facteurs réguliers et ordinaires susceptibles d'occasionner une expertise

Ce sont des éléments de fait, comme :

- des conditions de travail difficiles non contestées par l'employeur,
- les rapports du médecin du travail,
- les attestations d'anciens salariés,
- les comptes-rendus d'inspection du comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) mentionnant un stress important,
- l'intervention de l'Inspection du travail,
- la preuve de l'existence d'un climat relationnel délétère,

Un ou plusieurs de ces faits cumulés peuvent établir la persistance d'un stress au travail malgré d'éventuelles mesures prises par l'employeur et restées inefficaces.

Des situations exceptionnelles peuvent légitimer le recours à une expertise.

L'avènement d'un incident, d'un accident ou d'une crise peuvent justifier la convocation d'un CHSCT extraordinaire et le recours à un expert.

Ces situations ne peuvent toutes être décrites par avance; on peut toutefois mentionner à titre d'exemple les situations ou événements suivants : *violences verbales ou physiques d'une certaine importance, manifestations de détresse et de colère excessives, dégradations volontaires de matériel et déprédations, abandons de poste non justifiés par un danger imminent ou grave, grèves de la faim, tentatives de suicide et suicides, agressions, tentatives d'homicides et homicides, etc.*

Si on pressent l'arrivée d'un **danger imminent et grave** en matière de stress, souffrance au travail, etc. il faut exercer le droit d'**alerte du CHSCT**.

Faire voter une expertise par le CHSCT peut être une façon de faire prendre en compte la question globalement et de manière professionnelle, avec une approche qui pourra être plus distanciée, voire plus objective. L'expertise peut être déclenchée à n'importe quel moment en exerçant ou sans avoir besoin d'exercer le droit d'alerte prévu en cas de danger imminent et grave.

L'expertise est bien l'un des **derniers recours possibles** pour résoudre cette situation exceptionnelle.

Dans tous les cas, l'entreprise devra prendre en charge les frais de cette expertise. Les cabinets de

conseil et de consultants agréés pouvant réaliser ces expertises sont nombreux et répartis sur toute la France. Certains connaissent déjà très bien le contexte de France Télécom. Vous pouvez utilement consulter l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées pour vous guider dans votre choix.

L'utilité et la nécessité d'une expertise ressort de la nature même du risque constitué par le stress au travail puisque les membres du CHSCT – ou tout autre élément interne à l'entreprise – n'ont généralement aucune compétence spécifique en matière de psychologie sociale, hormis dans une certaine mesure certains Praticiens de Santé¹ qui auraient été formés pour cela, et seuls des spécialistes peuvent procéder à des investigations complexes.

Aucun abus ne saurait être reproché à un CHSCT qui, en application de l'article L. 236-9 du Code du travail, décide de saisir un expert.

L'employeur ne saurait s'opposer à l'expertise au motif que son coût est élevé. En effet, le coût de l'expertise ne doit pas être rapporté au nombre de salariés puisque d'autres personnes seront nécessairement auditionnées (médecin du travail, service des ressources humaines, inspection du travail...).



¹ Médecin du Travail, infirmier, assistant social

Comment les événements liés au stress peuvent-ils être classés comme accident du travail ?

L'apparition du stress comme un risque psychosocial est tellement récente que l'on songe encore trop rarement à déclarer les manifestations psychologiques et physiologiques du stress comme Accident du Travail.

Cette fiche suggère plusieurs façons de permettre de faire classer les accidents qui sont imputables au stress, ou qui en sont les conséquences directes, comme accidents du travail.

Évolution de la jurisprudence

Depuis 2002, la jurisprudence des accidents du travail a évolué. Elle est devenue plus favorable aux victimes.

La jurisprudence de la Cour de cassation est claire « du seul fait de sa survenue pendant l'horaire de travail, toute lésion physique ou psychique est présumée imputable au travail ». Attention, ces dispositions ne s'appliquent pas aux fonctionnaires : c'est France Télécom qui décide, après avis de la Commission de réforme s'il y a une contestation de sa part ou un arrêt supérieur à 15 jours.

L'article L 411-1 du Code de la Sécurité sociale précise « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises. »

De nombreuses cassations ont précisé cette évolution: Sont des accidents du travail tous les « malaises» survenus sur le temps du travail par exemple les « chocs émotionnels ne laissant pas de trace » : telles les crises de nerf, de larmes, les mutismes... Bref, en particulier, tout ce qui peut résulter d'une situation de « Stress ».

Il n'est donc plus exigé « un événement soudain et accidentel » (un choc, une chute, une lésion...). Notamment, il n'est plus nécessaire de démontrer l'existence d'une relation entre l'accident et la lésion (physique ou psychique). Les témoins doivent seulement confirmer que l'accident est survenu pendant le temps du travail « à une date certaine ». C'est important quand le salarié est isolé.

Comment déclarer un accident du travail imputable ou conséquence directe du stress ?

Comme pour tout accident du travail, la déclaration par le salarié doit être faite dans les 24 heures. Elle peut être faite par oral auprès d'un représentant de l'entreprise sur le lieu de l'accident de travail ou bien par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur doit faire une déclaration d'accident à la Sécurité Sociale. Si l'employeur ne le fait pas le salarié dispose d'un délai de deux ans pour faire reconnaître l'accident du travail par la sécurité sociale.

L'employeur n'a « pas à se faire juge du caractère professionnel d'un accident de travail ».

C'est une obligation, il est tenu de déclarer l'accident de travail à la Sécurité sociale (C.P.A.M.).

De la part de l'employeur, ne pas le déclarer, quelles que puissent être les causes, est illégal, donc punissable. Si l'employeur veut contester l'accident du travail, il doit alors démontrer que la lésion (physique ou psychique) a une origine totalement étrangère au travail, ce qui est quasi irréfutable d'après « La Charte des Accidents de Travail de la C.N.A.M. »

Le rôle du CHSCT est dans un premier temps, de contrôler si la déclaration est faite et/ou si elle a été contestée par l'employeur.

Conclusion : il ne faut absolument pas hésiter à déclarer les troubles liés au stress, en Accident du Travail.

Tout malaise, crise de nerf, choc émotionnel, mutisme, etc... doit faire l'objet d'une déclaration et d'une demande de reconnaissance d'Accident du travail. Il faut réunir et consigner par écrit le maximum de témoignages.

ET dans tous les cas, le CHSCT doit examiner et évaluer les causes de tous les accidents de travail (reconnus ou pas).

De plus, la législation précise le caractère obligatoire, de la visite de reprise, par le médecin du travail de l'entreprise, après tout arrêt maladie supérieur à 21 jours ou arrêt pour accident du travail de plus de 8 jours. Il est donc du rôle du CHSCT aussi de vérifier que cette visite médicale de reprise a bien été effectuée.

Le CHSCT veille et fait renforcer la prévention

Mais n'oublions pas que le rôle essentiel des CHSCT doit s'inscrire en premier lieu sous l'angle de la prévention.

Afin d'intervenir en amont quand les problèmes sont naissants, les indicateurs de santé doivent faire l'objet d'une analyse et d'un suivi rigoureux et régulier de la part des représentants du personnel, le CHSCT ayant un rôle prépondérant.

Les risques psychosociaux doivent être obligatoirement intégrés au plan de prévention. En cas de suspicion forte de risques psychosociaux dans un service, le droit d'alerte et/ou le recours à une expertise au titre de l'article L 236-9 du Code du Travail pourraient ainsi se justifier.

Fonctionnaire ou CDI, vous pouvez télécharger le formulaire de déclaration d'accident de service ou de travail sur le site de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées de France Télécom → le formulaire : <http://www.observatoiredestressft.org/>



Faire examiner les modalités et les caractéristiques des Entretiens Individuels par le CHSCT

PROJET

Un arrêt du 28 novembre 2007 de la Cour de Cassation (joint en annexe) mettant en cause le Groupe Mornay a légitimé le fait que la création et la modification du contenu et des conditions de mise en œuvre des entretiens d'évaluation anciennement dénommés chez France Télécom "Entretiens de Performance" et aujourd'hui "Entretiens Individuels" devaient faire l'objet d'une évaluation en CHSCT. Cette fiche propose de détailler le travail qui s'y rapporte.

Évolution de la jurisprudence

Extrait du site internet de la Cour de Cassation

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_publications_documentation_2/publications_cour_26/em_rapport_annuel_em_36/rapport_2007_2640/quatrieme_partie_jurisprudence_cour_2653/travail_securite_2656/droit_du_travail_2663/sante_securite_au_travail_2667/sante_securite_au_travail_11321.html

Hygiène et sécurité - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Consultation - Nécessité - Cas - Projet d'évaluations annuelles des salariés - Condition

Chambre sociale, 28 novembre 2007 (pourvoi n° 06-21.964) n° 201

1°) Cet arrêt invite à faire le départ entre les dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, qui s'appliquent à tout traitement de données à caractère personnel et celles qui ne s'appliquent qu'aux seules données faisant l'objet d'un traitement automatisé. L'obligation de procéder à une déclaration préalable auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés des traitements de données à caractère personnel n'est imposée par l'article 22. I, que si les données sont appelées à faire l'objet d'un traitement automatisé. De façon plus spécifique, la norme simplifiée n° 46 de la CNIL vise les traitements relatifs à l'évaluation professionnelle de l'employé : dates des entretiens d'évaluation, identité de l'évaluateur, compétences professionnelles de l'employé, objectifs assignés, résultats obtenus, appréciation des aptitudes professionnelles sur la base de critères objectifs et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé, observations et souhaits formulés par l'employé, prévisions d'évolution de carrière.

2°) Selon l'article L. 236-2 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. **Dès lors que les juges du fond ont constaté que le projet d'évaluations annuelles des salariés devait permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'il pouvait avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, c'est à bon droit qu'ils font obligation à l'employeur de consulter le CHSCT préalablement à la mise en œuvre d'un tel projet.**

C'est la première fois que la Cour de cassation est appelée à se prononcer sur ce point d'une particulière actualité. Il convient cependant de ne pas conclure que tout projet d'évaluation du personnel doit, en soi, donner lieu à une consultation préalable du CHSCT. Pour que cette

obligation soit requise il faut que le projet par son objet et ses conséquences entre dans les prévisions de l'article L. 236-2 du code du travail. Les constatations des juges du fond sont ici déterminantes.

Voir en [annexe](#) le texte complet du pourvoi

Argumentaire pour France Télécom

Étant donné que :

- la fréquence des entretiens est passée à deux par an de manière progressive entre mi 2006 (?) et début 2008 (?),
- les entretiens font l'objet d'un enregistrement informatisé systématique dont le caractère est obligatoire depuis (?),
- que la clôture de l'application informatique rend la date butée de réalisation et de signature des entretiens indépassable et qu'elle limite ou rend difficile voire impossible le droit de rectification des informations qui y ont été enregistrées dans le délai de 6 mois pour lequel l'EI sert de référence principale,
- que les EI sont destinés à atteindre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs,
- que les EI peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération,
- que les EI abordent la question des mobilités géographiques et fonctionnelles et enregistrent le désir ou la volonté d'être déclaré "en mobilité"
- que les modalités et les enjeux de l'entretien sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail,

C'est à bon droit que :

- 1) les salariés demandent à l'employeur de consulter le CHSCT préalablement à la **pérennisation** de la forme la plus récente des Entretiens Individuels,
- 2) les salariés demandent à France Télécom de mettre en place une procédure simple et rapide permettant la rectification des données enregistrées,

La pratique des EI est du ressort des managers dit de proximité et au-delà des prescriptions générales des RH du Groupe elle est pour une bonne part laissée à l'initiative de ces managers dit de proximité avec une prise en compte des spécificités des métiers, du bassin d'emploi, et des conditions locales de travail. Pour ces raisons, il est légitime de demander à ce que chacun des CHSCT du Groupe soit consulté sur ce sujet sans qu'une consultation nationale unique ne puisse être considérée comme une procédure de consultation unique suffisante pour être considérée comme une consultation de l'ensemble des salariés.

Comment mettre la modification des EI à l'ordre du jour ?

L'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du prochain CHSCT peut être faite sur simple demande de deux élus (ou plus) du CHSCT. Cette demande peut être motivée par les éléments exposés au paragraphe ci-dessus. N.B. : Le Président du CHSCT ne peut pas s'opposer à une telle demande, sous peine des sanctions qui s'appliquent à ce qui constituerait un délit d'entrave. La tenue d'un CHSCT extraordinaire peut également être demandée par deux élus.

Points de vigilance : déclaration CNIL

A la date de création de cette fiche, il reste à vérifier que la déclaration CNIL des fichiers d'EI a été faite de manière correcte.

Quelques exemples des dérives des EI de nature à générer une pression psychologique (pratiques intimidantes, agressives ou déloyales,...)

Beaucoup de ces dérives (il y en a de plus en plus) dans les EI conduisent ceux qui les ont subi à de véritables chocs psychologiques totalement déstabilisants. C'est un moment "fort" pour le "manager de proximité" qui cherche à "écarter" ceux qu'il souhaite voir partir (ou ceux à qui ont lui a demandé de mettre la pression).

- **la mobilité** : le manager pousse chacun de ses subordonnés à évoquer le sujet, si ce dernier a le malheur de dire "oui, cela peut m'intéresser" (et que cela "arrange" son manager), voilà le subordonné piégé et obligé à terme de quitter le service (dans les deux ans, voire moins)..!!
- **la culpabilité / mobilité** : le pire est quand on a poussé quelqu'un à la mobilité (on lui a donc dit " qu'on comptait sur lui pour qu'il ait quitté le service dans les.. mois "). Et le voilà toujours là.. Cela donne : "Un, tu n'as pas fait tous tes objectifs, et en plus tu n'as encore rien trouvé.. Il faut vraiment que tu te remues rapidement..". On est largement ici dans un cas de quasi-harcèlement. Ou pire : "si tu n'as pas trouvé dans 3 mois, je serai obligé de te mettre en mobilité forcée, et là je ne sais pas où tu vas atterrir..!"
- **la non signature** : le subordonné qui passe un EI, dont le résultat écrit ne le satisfait pas (et le manager ne veut rien en changer), il ne le signe pas ! J'ai signé deux EI en 10 ans.. Et ne suis pas le seul. Même des collègues qui ont tout de même eu des promo récentes ont fait la même chose..
- **le caractère non obligatoire** : faire un EI, signer un EI n'a rien de strictement obligatoire. Des collègues ont refusé de faire un EI car le manager cherchait à les manipuler. Pour réaliser un EI il faut un comportement honnête et responsable du manager et de son subordonné.
- **les objectifs** : vaste sujet ! Ils sont souvent soit non réalisables, soit flous, soit d'un mélange insipide de qualitatifs et quantitatifs (et incompréhensibles).. "*Ce qui se conçoit clairement s'énonce clairement*" (Pascal) !
- **les fausses raisons pour marginaliser**, et **noter moins bien** un collaborateur. J'ai déjà vu : "mauvaise rédaction dans ces mails" ou "comportement étrange" ou "pas assez agressif"... !!
- **le politiquement correct** : interdiction de critiquer (même en critique positive) ce que fait FT...! Se traduit par : "tu as une mauvaise influence sur tes collègues.."
- **entretien d'évaluation d'une mission** - exemple : pour un collègue de 54 ans, a été organisé par téléphone, un bilan de sa mission de 3 mois, c'était sa première mission à FT (lui seul face à 3 personnes pour l'évaluer) - Ce bilan a été très mal vécu par lui, que des critiques de mauvaise foi (tu n'as pas compris la mission, tes indicateurs sont bidon, tes objectifs ne sont pas atteints..)..

Conclusion : (provisoire ?)

Les EI devraient être soumis à la consultation des quelques 400 CHSCT du groupe. La portée tout à la fois pratique et symbolique de cette action concertée est un enjeu très important.

<http://www.observatoiredestressft.org/>



Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 28 novembre 2007

N° de pourvoi :06-21964

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp, président

M. Béraud, conseiller apporteur

M. Aldigé, avocat général

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin,
avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que l'association pour la gestion du groupe Mornay Europe (AGME) employant 2 300 salariés a, en juin 2005, saisi pour consultation le comité d'entreprise d'un projet d'évaluation du personnel au moyen d'entretiens annuels ; que ce dernier ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des organisations syndicales ont saisi le juge des référés pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en oeuvre le projet tant que le CHSCT n'aurait pas été consulté et tant que le traitement des données à caractère personnel recueillies au cours de ces entretiens n'aurait pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;

Sur le second moyen ;

Attendu que l'AGME fait grief à l'arrêt de lui avoir fait interdiction de mettre en application le projet concernant les entretiens annuels d'évaluation des salariés tant qu'elle n'aura pas recueilli l'avis du CHSCT et transmis cet avis au comité d'entreprise, alors, selon le moyen :

1° qu'un simple risque de tension, de stress ou de pression psychologique imputé par l'arrêt à la pratique courante des entretiens d'évaluation n'est pas de nature à compromettre la santé physique ou mentale des travailleurs au sens de l'article L. 236-2, alinéa 1, de sorte que viole ce texte par fausse application, l'arrêt qui décide que la mise en oeuvre du projet relevait des compétences du CHSCT ;

2° que la consultation préalable du CHSCT n'est obligatoire que dans le cas où la décision de l'employeur concerne un aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ; que le fait pour un employeur d'évaluer le travail des salariés placés sous son autorité est inhérent à la relation de travail ; que dès lors, la décision d'instituer un cadre objectif et transparent à ce processus d'évaluation en mettant en place des entretiens individualisés des salariés ne constitue pas un aménagement important des conditions de travail, de sorte qu'en décidant du contraire et en jugeant que la mise en oeuvre de ce projet nécessitait de la part de l'AGME la consultation préalable du CHSCT cumulativement avec celle du comité d'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 236-2, alinéa 7 du code du travail ;

3° que le juge ne peut s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en l'espèce, l'AGME avait prévu d'écarter toute incidence directe entre les entretiens annuels d'évaluation et les décisions concernant la rémunération des salariés ; qu'en décidant cependant que le projet envisagé aurait comporté un lien nécessaire» et évident» sur la rémunération du salarié, la cour d'appel a substitué son appréciation à celle de l'employeur quant au contenu et à la portée de ce projet et a ainsi méconnu son office, violant de plus fort les dispositions de l'article L. 236-2 du code du travail ;

4° que l'article L. 236-2 ne retient l'incidence éventuelle sur la rémunération des travailleurs que dans le cas où celle-ci est consécutive à une modification des cadences et des normes de productivité et que viole dès lors, par fausse application, ce texte, l'arrêt qui estime que l'incidence éventuelle du projet de l'AGME sur la rémunération suffirait, à elle seule et en l'absence de ces autres éléments, à rendre obligatoire la consultation du CHSCT ;

Mais attendu qu'ayant relevé que les évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, c'est sans encourir les griefs du moyen que la cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT chargé, par application de l'alinéa 1 de l'article L. 236-2 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés

; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et les articles 1er et 3 de la norme simplifiée n°46 adoptée par la CNIL le 13 janvier 2005, modifiée le 17 novembre 2005 ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, et que, en vertu des seconds, les traitements automatisés relatifs à l'évaluation professionnelle des salariés font l'objet d'une déclaration simplifiée ;

Attendu qu'en faisant interdiction à l'AGME de mettre en application le projet d'entretiens annuels d'évaluation de ses salariés tant que le traitement des données à caractère personnel recueillies au cours de ces entretiens n'aura pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL sans constater que ces données sont destinées à faire l'objet d'un traitement automatisé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deux premières branches du moyen ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a fait interdiction à l'AGME de mettre en application le projet d'entretiens annuels d'évaluation tant qu'elle n'aura pas justifié auprès du comité d'entreprise de la déclaration simplifiée auprès de la CNIL, l'arrêt rendu le 3 novembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit novembre deux mille sept.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 3 novembre 2006

Titrages et résumés : TRAVAIL REGLEMENTATION - Hygiène et sécurité - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Consultation - Nécessité - Cas - Projet d'évaluations annuelles des salariés - Condition

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, chargé, par application de l'alinéa 1er de l'article L. 236-2 du code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés, doit être consulté sur un projet d'évaluations annuelles des salariés dès lors qu'il est constaté que ces évaluations devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui reproche à une cour d'appel d'avoir fait interdiction à un employeur de mettre en oeuvre un tel projet tant que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne serait pas consulté

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Etendue - Organisation de l'entreprise - Evaluation professionnelle des salariés - Projet d'évaluations annuelles - Consultation du comité d'hygiène et de sécurité - Nécessité - Condition

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Etendue - Organisation de l'entreprise - Evaluation professionnelle des salariés - Traitement des données recueillies au cours des entretiens - Déclaration préalable à la CNIL - Nécessité - Condition

Aux termes de l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, les traitements automatisés de données à caractère personnel font l'objet d'une déclaration auprès de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), et, aux termes des articles 1er et 3 de la norme simplifiée n°46 adoptée par la CNIL le 13 janvier 2005, modifiée le 17

novembre 2005, les traitements automatisés relatifs à l'évaluation professionnelle des salariés font l'objet d'une déclaration simplifiée. Doit dès lors être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui fait interdiction à un employeur de mettre en application un projet d'entretiens annuels d'évaluation de ses salariés tant que le traitement des données à caractère personnel recueillies au cours de ces entretiens n'aura pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, sans constater que ces données sont destinées à faire l'objet d'un traitement automatisé

INFORMATIQUE - Informatique et libertés (loi du 6 janvier 1978) - Traitement automatisé d'informations nominatives - Mise en oeuvre - Formalités préalables - Déclaration à la CNIL - Traitement de données recueillies au cours d'entretiens d'évaluation professionnelle - Caractère automatisé - Nécessité

Les rôles des CHSCT sur la question des suicides de salariés de l'entreprise et leur prévention

La question du traitement des suicides dans l'entreprise est fort complexe, une fiche ne saurait les énumérer tous. La question fait l'objet d'un dossier plus étoffé qui en traite les différents aspects. Pour le consulter ou le télécharger on se reportera au site Internet de l'Observatoire : <http://www.observatoiredustressft.org/>

Cette fiche tente de faire le point spécifiquement sur les rôles du CHSCT face à ces situations. Ils sont cruciaux pour un accompagnement à la fois des situations résultant d'une tentative ou d'un suicide et ce sont des considérations extrêmement importantes pour leur prévention. Beaucoup d'autres entités et d'intervenants ont aussi leur(s) rôle(s) à jouer et il conviendra de ne pas se limiter aux actions préconisées dans la présente fiche et de se reporter, entre autres, au dossier cité plus haut.

Suicide et CHSCT : les rôles à tenir

L'employeur, en cas de suicide, se retranche bien souvent derrière l'argument des causes multiples inhérentes à tout suicide pour s'affranchir de la plupart de ses obligations en termes d'analyse, d'enquête et d'évaluation des causes éventuelles liées au travail. De plus, dans ce cas-là, un certain voile de pudeur a tendance à s'installer et être entretenu aussi bien du côté de la direction que du côté des élus et salariés. Certes même si, à la hauteur du drame, cette pudeur est légitime vis-à-vis du respect des familles, elle ne doit pas faire oublier les devoirs de chacun en la matière. Tout d'abord, à la question : Le suicide peut-il être un accident de travail ? La réponse du Code de la Sécurité Sociale est sans ambiguïté : C'est oui ! Depuis 2002, la jurisprudence des accidents du travail a évolué. Elle est devenue plus favorable aux victimes.

La jurisprudence de la Cour de Cassation est claire « du seul fait de sa survenue pendant l'horaire de travail, toute lésion physique ou psychique est présumée imputable au travail ».

L'article L 411-1 du Code de la Sécurité Sociale précise « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises. »

De nombreuses cassations ont précisé cette évolution : Sont des accidents du travail tous les « malaises » survenus sur le temps du travail par exemple les « chocs émotionnels ne laissant pas de trace » : telles les crises de nerf, de larmes, les mutismes... Bref, en particulier, tout ce qui peut résulter d'une situation de « Stress ». Donc, pour tout décès survenu sur le lieu du travail, même pour un suicide, un malaise cardiaque, etc..., la présomption d'origine professionnelle doit jouer systématiquement.

Il n'est donc plus exigé « un événement soudain et accidentel » (un choc, une chute, une explosion...). Surtout, il n'est plus nécessaire de démontrer l'existence d'une relation entre l'accident et la lésion. Les témoins doivent seulement confirmer que l'accident est survenu pendant le temps du travail « à une date certaine ». C'est important quand le salarié est isolé.

L'employeur n'a « pas à se faire juge du caractère professionnel d'un suicide et plus largement d'un accident de travail. C'est une obligation, il est tenu de déclarer l'accident de

travail (le suicide) à la Sécurité Sociale (C.P.A.M.). Ne pas le déclarer, quelles que puissent être les causes, est illégal, donc punissable.

Si l'employeur veut contester l'accident du travail, il doit alors démontrer que la lésion a une origine totalement étrangère au travail, ce qui est quasi irréfragable² d'après « La Charte des Accidents de Travail de la C.N.A.M. »

Le rôle du CHSCT est dans un premier temps, de contrôler si la déclaration est faite et/ou si elle a été contestée par l'employeur, ceci pour aider la victime à veiller au respect de ses droits à réparation y compris la pension de veuf ou veuve.

D'autre part, dans ces cas-là, il faut savoir que les caisses primaires d'assurance maladie mènent parallèlement et systématiquement des enquêtes et qu'il est possible de l'obtenir via le médecin du travail.

Important :

Un suicide ou même une tentative survenue au domicile (hors du travail) n'exclut pas forcément la reconnaissance en accident de travail.

La Cour de cassation, 1^{ère} chambre civile, vient le 22 février 2007 de reconnaître le caractère professionnel d'un accident de travail pour une tentative de suicide le 27 septembre 2001 alors que la victime se trouvait en arrêt depuis le 28 août 2001 pour « syndrome anxiodépressif » suite à une dégradation des relations avec l'employeur. De plus, l'employeur a été reconnu comme ayant commis une « faute inexcusable » car il n'a pas pris les mesures pour protéger la santé du salarié.

Pour les fonctionnaires, « l'administration », décide de l'imputabilité au service d'un accident de travail ou d'une maladie, après avoir sollicité l'avis de la Commission de Réforme. Cette commission est composée de représentants de l'employeur, de médecins inspecteurs de la DDASS, et de représentants du personnel.

En conclusion :

Dans tous les cas et même si le suicide (ou la tentative) ne s'est pas produit(e) sur le lieu du travail, le CHSCT doit en examiner et évaluer les causes liées au travail mais aussi, dans son rôle de prévention, doit évaluer au sein du service l'impact de cet acte sur les collègues de la personne.

Le CHSCT doit donc systématiquement se réunir dans l'urgence pour diligenter une enquête interne et au besoin se faire aider d'un psychologue externe pour examiner cet impact sur le personnel du service en terme peut-être de culpabilité, de responsabilité ou de témoignages. L'ensemble des collaborateurs pouvant être particulièrement affecté par cette disparition.

En particulier, Il faut savoir aussi que ce genre de drame a été, presque systématiquement, précédé d'un ou plusieurs arrêts de maladie plus ou moins prolongés. Or la législation précise le caractère obligatoire, de la visite de reprise, par le médecin du travail de l'entreprise, après tout arrêt maladie supérieur à 21 jours ou arrêt pour accident du travail de plus de 8 jours. Il est donc du rôle du CHSCT de vérifier au cours de son enquête que cette visite médicale de reprise a bien été effectuée. La non-réalisation de cette visite de reprise serait un facteur primordial pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur.

² qu'on ne peut contredire

Prévention

Mais n'oublions pas que le rôle essentiel des CHSCT doit s'inscrire en premier lieu sous l'angle de la prévention.

Dans le cadre du plan de prévention des CHSCT, des actions de sensibilisation doivent être prévues et engagées pour que tous les salariés soient à l'écoute des signaux de détresse environnants.

Afin d'intervenir en amont quand les problèmes sont naissants, les indicateurs de santé doivent faire l'objet d'une analyse et d'un suivi rigoureux et régulier de la part des représentants du personnel, le CHSCT ayant un rôle prépondérant. Les risques psychosociaux doivent être obligatoirement intégrés au plan de prévention.

En cas de suspicion forte de risques psychosociaux dans un service, le droit d'alerte et/ou le recours à une expertise au titre de l'article L 236-9 du Code du Travail pourraient ainsi se justifier. Voir aussi la fiche pratique n°2 de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées intitulée : "Stress au travail - CHSCT : saisissez un expert !"

La prévention doit être revue, améliorée et renforcée par l'environnement de travail, par la Direction et les collègues à la lumière des événements les plus récents dans une optique constructive à court, moyen et à long terme.

La démarche de prévention du suicide, du stress, de tous les types de risques psychosociaux est in-dis-pen-sa-ble.

<http://www.observatoiredestressft.org/>



Annexe :

Sommaire du dossier de l'observatoire du stress sur le suicide téléchargeable sur <http://www.observatoiredustressft.org/>

Le suicide en lien avec le travail

- Phénomène nouveau ou en augmentation ?
- Fragilité individuelle ou lien avec le travail ?
- La provocation au suicide
- Le fait de ne pas porter secours à une personne en péril
- Que faire en urgence, après un suicide ou une tentative de suicide ?
- S'exprimer publiquement dans le contexte d'un suicide
- La prévention est indispensable et elle est rendue obligatoire par le Code du Travail
- Le traitement des suicides dans les entreprises : rôles des CHSCT et prévention
- Pour en savoir plus
- Les numéros d'appels téléphoniques

