



# NEWSLETTER #39

## Le CSE et la notion de projet important

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à 4

ACTUALITES

p. 5 à 7

# Édito

---

## Le CSE et la notion de projet important

Ce mois-ci nous poursuivons nos éclairages sur les connaissances à maîtriser par les élus des CSE.

Après avoir, le mois dernier, abordé la notion de risque grave, nous souhaitons apporter un éclairage sur celle du projet important.

Au-delà des aspects légaux que l'on trouvera dans les articles 2312-8 du code du travail, et 2315-96 du code du travail, il nous importe ici que les élus de CSE aient bien à l'esprit ce qui peut constituer le projet important, du point de vue de la jurisprudence de la cour de cassation, ainsi que les enjeux d'une consultation sur un projet important (introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

D'abord parce que les élus doivent être en capacité de ne pas se faire léser sur l'obligation de consultation imposée à l'employeur en de tels cas, ce que nous observons malheureusement régulièrement sur nos terrains. La consultation est une procédure contraignante en ce qu'elle ralentit la mise en œuvre de projets, et impose des obligations d'informations quantitatives et qualitatives. Il peut donc y avoir la tentation de passer outre. A ce titre on rappellera que même si un projet a été déployé sans consultation, ce qui en soi constitue une entrave au fonctionnement du CSE, les élus conservent la possibilité de demander a posteriori une consultation, et, s'ils le souhaitent, avoir recours à l'expert SSCT à ce titre.

En suite parce que les élus, dans leurs missions et prérogatives SSCT, doivent impérativement savoir que tout changement peut être porteur d'amélioration des conditions de travail, comme il peut être porteur de facteurs de dégradation de ces conditions, et plus largement favoriser l'émergence de nouveaux facteurs de risques professionnels pour la santé des salariés. Et dans ce cadre, ils doivent pouvoir disposer des informations nécessaires pour rendre un avis éclairé, et, le cas échéant, indiquer à l'employeur les risques nouveaux non identifiés dans le projet, et demander les mesures d'évaluation et de prévention nécessaires. On rappellera ici que l'employeur averti par le CSE de risques auxquels il n'apportera pas de réponse adaptée du point de vue des principes généraux de prévention, pourra voir sa responsabilité mise en jeu ultérieurement au titre de la faute inexcusable si un dommage se produit.

Retenons qu'un projet de changement n'est jamais anodin du point de vue de la santé physique et mentale et que l'action des élus du CSE est cruciale pour prévenir plutôt que guérir.

Bonne lecture

---

## Qualifier un « projet important »

L'article L. 2315-94 du Code du travail précise que « *le Comité Social et Economique peut faire appel à un expert habilité [...] en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8* », celui-ci stipulant que le CSE doit être consulté préalablement à leur mise en place.

**A partir du moment où la situation de travail change, l'évaluation des risques doit être reconsidérée.** Le CSE a donc tout son rôle à jouer car il « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise » et qu'il doit « être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail, la durée du travail, et la formation professionnelle ».

Tout comme le « risque grave » (voir notre dernière lettre d'octobre 2023), **la notion de « projet important » est assez vague et peut donner lieu à des interprétations très diverses.** Aussi, pour savoir s'il est pertinent de mandater une expertise (pour savoir si votre décision serait soutenue par un juge, le cas échéant), nous souhaitons vous apporter quelques repères.

Ceci concerne tous les projets d'entreprise : qu'il y ait ou non « *introduction de nouvelles technologies* » n'y change rien.

**La notion de projet (hors plan de sauvegarde de l'emploi – PSE)** est explicite sur deux points, qu'il s'agisse d'un changement actuel ou d'un changement à venir.

Le changement peut concerner dans l'entreprise :

- Son activité et sa conduite : comme par exemples (non limitatifs) l'introduction d'une nouvelle gamme de produits, une nouvelle stratégie commerciale, un nouveau système de gestion (ERP par exemple), un nouveau système de contrôle du temps de travail, des modifications substantielles dans l'évaluation du personnel *etc.* ;
- Sa structure et son organisation : remaniement de l'organigramme, introduction/ modification des systèmes de Management ou du travail à distance, nouveaux process de travail, nouvelle répartition des tâches, mise en place de ruptures conventionnelles collectives (RCC) *etc.* ;
- Ses moyens : nouvelle machine, nouveau logiciel, réaménagement des espaces, déménagement, déploiement du flex-office, modification de postes, *etc.*

La perspective du changement doit être proche, et le planning de déploiement du projet doit intégrer la procédure de consultation qui doit avoir lieu préalablement à celui-ci même s'il est prévu des « tests ».

**Il faut noter qu'un projet est déployé sans consultation préalable alors qu'il aurait dû l'être ne fait pas obstacle à une demande de réunion extraordinaire pour consultation et demande d'expertise par-delà le fait même qu'il y ait pu avoir entrave au fonctionnement du CSE.**

Les contours d'un projet peuvent être rendus flous, car le changement est de nos jours devenu quasi-permanent, avec des projets qui se démultiplient et se superposent de toutes parts. **Le projet peut aussi lui-même être évolutif ou comporter des décisions échelonnées dans le temps (auquel cas le CSE doit alors être consulté à l'occasion de chacune des étapes qui le composent).**

Ce sera le travail de l'expert, entre autres, que de contextualiser le projet sur lequel il est mandaté, mais c'est aussi un point qui peut appuyer la motion du CSE qui justifie le recours à expertise.

En effet, les situations instables (notamment dans les phases intermédiaires entre la situation actuelle et celle visée à terme par le projet) sont particulièrement fragilisantes pour le personnel : **les salariés seront d'autant plus sensibles aux facteurs de risques psychosociaux soulevés par un énième projet.**

### La notion d'importance

Le projet est important (et la consultation obligatoire) si la décision ne revêt pas un caractère ponctuel ou provisoire, sauf dans certains cas extrêmes comme la fermeture de certaines unités de production pendant une semaine.

Un projet important est un projet initié par les instances dirigeantes de l'entreprise (CA, CoDir, DG, directeur, *etc.*), mais résonne jusqu'aux salariés : ce sont eux qui vont devoir « éponger » le changement.

Un changement en apparence simple peut en réalité bouleverser le quotidien des salariés.

Pour réussir à atteindre les objectifs attendus, il faut bien souvent réinventer les règles : c'est la différence entre le travail prescrit et le travail réel, méconnue de l'employeur. Une modification du prescrit par la Direction demande donc aux salariés de réinventer le travail réel. Il faut pour cela revenir aux prescriptions antérieures, les désapprendre et apprendre les nouvelles puis s'adapter, souvent par essais et erreurs. **C'est pour les salariés que le projet est important.**

La décision doit également revêtir une portée collective et le projet toucher directement un nombre pluriel de salariés (plus de quelques-uns en tout cas). Même si le périmètre des salariés concernés sur le document présenté au CSE est minimal, le changement est important pour un service de 10 personnes alors qu'il peut être englobé dans une structure de 100 personnes.... Or, tout comme la modification d'une roue de l'engrenage impacte ses voisines, une modification ciblée sur un service particulier touchera nécessairement, mais plus ou moins, les services de l'amont et de l'aval, les fonctions support, le management, etc. Pour les salariés du service ciblé directement, ces effets collatéraux peuvent à leur tour engendrer des rebonds qui n'auront pas été anticipés par l'employeur dans son projet. L'importance de ces impacts en cascade, à ne pas négliger, peut alimenter la motion du CSE justifiant le recours à expertise.

Enfin, le projet est important par son impact sur les conditions de travail, autrement dit sur les conditions d'exposition des salariés aux risques professionnels s'il n'a pas été anticipé par l'employeur.

Tout changement, même la mise en place d'une mesure de prévention, doit faire l'objet d'une analyse des risques. Il est aussi important de bien étudier les « situations cibles mais aussi les situations de transition.

De plus, rappelons que l'article L. 4121-1 du Code du travail, (celui-là même qui pose le cadre de la responsabilité de l'employeur envers la sécurité et la santé de ses salariés et de son devoir de mettre en place des mesures de prévention appropriées), indique que « l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

**Annoncer qu'un projet va améliorer les conditions de travail des salariés, ce qui est souvent affirmé par l'employeur, ne suffit pas : il doit le démontrer et ne pas oublier que le risque zéro n'existe pas.**

**C'est pourquoi les représentants du personnel ont un délai d'un mois entre la réunion de consultation (avec remise préalable de tous les éléments nécessaires sur le projet envisagé) et la remise d'avis.** Il faut donc utiliser ce temps (doublé à deux mois en cas de recours à expert) pour analyser les projets.

Nous recommandons fortement aux CSE de :

- ✓ Refuser de rendre un avis si les documents relatifs au projet sont présentés en séance (et non avec l'ordre du jour), s'ils sont insuffisants et de porter cette réclamation sur le PV,
- ✓ Rédiger un avis complet, éclairé avec des questions précises (auxquelles la Présidence devra répondre) et éclairant l'employeur quant à ses responsabilités,
- ✓ Demander une nouvelle évaluation des risques professionnels liée à ce projet (et donc une nouvelle mouture du DUERP pour laquelle le CSE aura à remettre aussi un avis),
- ✓ Veiller lors des réunions trimestrielles du CSE consacrées aux questions de SSCT à suivre les évolutions du projet, pointer les modifications éventuelles et demander le cas échéant à intégrer au PAPRIACT des éléments de prévention afin de tenir compte de l'impact réel de ce projet.





## ACTUALITES

- Un arrêt de la Cour de cassation du 27 septembre 2023, n° 21-24.782 vient en appui de la position donnée le 11 mai 2023 (n° 21-22.281) dans le sens où **la violation par l'employeur de la plupart des règles du code du travail relatives au temps de repos et temps de travail doit donner lieu à réparation automatique** du salarié sans que celui-ci ait à établir un préjudice.
- Un arrêt de la Cour de cassation du 20 septembre 2023, n° 22-12.293 indique pour la première fois que le mi-temps thérapeutique faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilé à un temps de présence pour **la répartition de la réserve spéciale de participation**.
- Lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que « tout maintien du salarié dans un emploi **dans cette entreprise** serait gravement préjudiciable à sa santé » et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé », l'employeur n'est pas dispensé de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les représentants du personnel. C'est ce qui est soulevé dans un arrêt du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation (n°22-12.970). Pour que l'employeur ne soit pas tenu à une obligation de reclassement et que le licenciement soit fondé, il aurait fallu la mention « que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».
- Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2024 prévoit la **possibilité pour les CPAM de suspendre séance tenante le versement des indemnités journalières d'un patient en cas d'arrêt de travail jugé non justifié par le médecin contrôleur dépêché par l'employeur**. Le texte prévoit que lorsqu'un médecin mandaté par l'employeur juge

qu'un patient n'a pas la nécessité d'être en arrêt maladie ou que sa durée n'est pas pertinente, il doit dans "un délai maximal de 72 heures" le signaler au "service de contrôle médical de la caisse" ainsi qu'à "l'organisme local d'Assurance maladie, qui suspend le versement des IJ", à compter de la "date à laquelle l'assuré a été informé de cette décision", indique le PLFSS. Par ailleurs le médecin-conseil pourra déléguer certains actes aux auxiliaires médicaux afin de "libérer du temps médical qui pourrait être dédié au contrôle des arrêts de travail", le PLFSS 2024 autorise la délégation de certains "actes et activités" exercés normalement par des praticiens-conseils de l'Assurance maladie "au personnel des échelons régionaux et locaux du contrôle médical disposant de la qualification nécessaire". Il pourra s'agir notamment d'auxiliaires médicaux (en particulier des infirmiers), qui exerceront ces missions "dans la limite de leurs compétences prévues par le code de santé publique". Une délégation, sous la responsabilité du médecin, qui sera encadrée par un protocole.

- A l'occasion du dramatique accident du travail, mortel, qui s'est déroulé le 11 octobre 2023 où un intérimaire est mort (le premier jour de sa mission) lors du déchargement d'un camion approvisionnant le magasin Décathlon du quartier de la Madeleine à Paris, et devant certaines réactions provenant de responsables de ressources humaines sur les réseaux sociaux et soulignant que le salarié avait lui aussi une obligation, il n'est pas inutile de rappeler ce qu'est **l'obligation de sécurité reposant sur le salarié**. L'article L4122-1 dispose que « *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. 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 ».* **Cette obligation de sécurité se caractérise par sa dépendance car c'est conformément aux instructions transmises par l'employeur qu'il lui incombe de prendre soin. L'intensité et l'étendue de cette obligation ne sont pas comparables à celles dont l'employeur est débiteur. L'existence même du contrat de travail prohibe tout transfert de responsabilité entre l'employeur et le salarié y compris dans le champ sécuritaire.** L'obligation du salarié est une obligation de faire et ne saurait être mise sur le même plan que celle de l'employeur lui-même débiteur d'une obligation de sécurité prévue à L 4122-1 alinéa 1.

- C'est à bon droit que le salarié engagé comme veilleur de nuit sollicite **des dommages et intérêts pour manquement par l'employeur à son obligation de sécurité dès lors que les conditions de travail dans lesquelles il évoluait sont caractérisées par un climat de grande violence et de tension** régnant le jour et la nuit dans l'établissement, la consommation de substances illicites et d'alcool par le public accueilli à l'origine de nombreux débordements et un sous-effectif chronique, le salarié intervenant seul sur site pour assurer la surveillance de 30 mineurs chaque soir a décidé la Cour d'Appel de Poitiers le 17 août 2023 n°20-02664.
- Dans une **instruction du 28 septembre 2023**, la Direction générale du travail apporte des précisions aux agents de contrôle qui doivent intervenir dans une entreprise où a eu lieu un accident du travail grave ou mortel. Depuis un décret du 9 juin 2023, les employeurs doivent les informer dans les 12 heures qui suivent l'accident. L'instruction rappelle qu'en cas d'accident de travail grave ou mortel, l'inspecteur du travail doit diligenter une enquête en application de l'article R.8124-28 du code du travail. La réaction doit être très rapide car comme le souligne le document, "la valeur et la qualité des constats et des témoignages diminuent au fur et à mesure qu'on s'éloigne du jour, voire de l'heure, de survenance de l'accident. L'enquête implique des constats matériels qui doivent être faits avant que certains éléments n'aient disparu ou n'aient été altérés". Cette information "doit être communiquée à l'agent de contrôle compétent pour le lieu de l'accident par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'envoi, sous peine de sanction", indique la DGT.

Cette nouvelle obligation ne remet pas en cause la pratique consistant à ce que l'inspection du travail soit informée immédiatement de la survenance d'accidents du travail graves ou mortels par les services de police ou de gendarmerie ». La DGT recommande aux inspecteurs du travail de "privilégier un déplacement sur le lieu de l'accident dès que les conditions sont réunies pour visualiser la scène, échanger avec les témoins et établir les premiers constats". L'agent de contrôle doit auditionner les témoins et procéder à des vérifications matérielles "afin d'établir les déficiences éventuelles des installations, du matériel et de l'outillage utilisés". Si l'accident du travail ne survient pas dans les locaux de l'employeur de la victime, l'enquête doit être diligentée par l'agent de contrôle territorialement compétent pour le lieu de l'accident du travail. Il devra communiquer avec son homologue compétent pour l'entreprise ou l'établissement qui emploie la victime. L'inspecteur du travail doit également mobiliser, dans le cadre de son enquête, les représentants du personnel. A la suite de cette enquête, l'agent de contrôle doit utiliser tous les moyens juridiques dont il dispose, y compris ceux visant à faire cesser une situation de danger immédiat comme l'arrêt des travaux. **L'instruction apporte également des précisions s'agissant des accidents du travail "moins graves". L'inspecteur du travail peut décider de réaliser une enquête à partir des déclarations d'accidents du travail (DAT) transmises quotidiennement par l'assurance maladie. "Le caractère répétitif ou inhabituel de certains accidents du travail ou le fait qu'ils touchent une catégorie particulière de travailleurs vulnérables (nouveaux embauchés, jeunes travailleurs ou encore travailleurs âgés...) peuvent ainsi justifier une intervention de l'agent de contrôle", précise la DGT.**

- Une étude rendue publique le 27 juin 2023 par deux chercheurs de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) - Régis Colin et Stéphanie Boini montre que **la coexposition aux risques physiques et psychosociaux multiplie par quatre les taux d'accidents du travail dans le secteur médico-social.**

Cette étude porte sur **les salariés du médico-social**, de l'aide et du soin. « Ces travailleurs cumulent notamment les risques physiques - port de charges lourdes et postures inconfortables - ainsi que les RPS liés aux exigences émotionnelles et aux rapports sociaux au travail dégradés ».

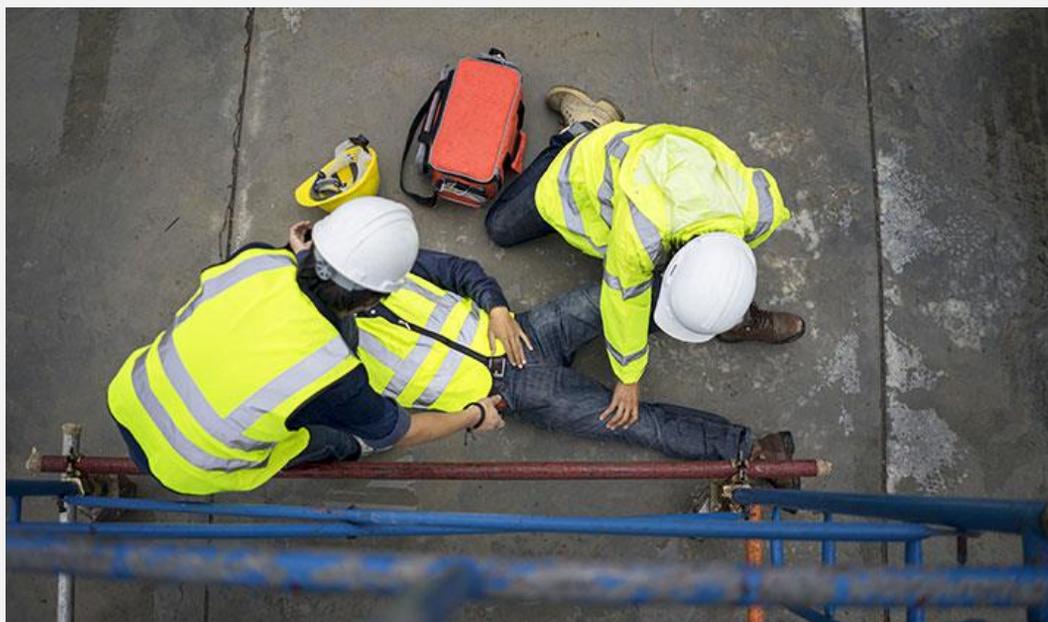
**Il est montré « qu'une forte exposition à ces contraintes physiques et à ces RPS multiplie par quatre les risques d'accidents du travail (AT).** Plus les expositions aux facteurs de risques physiques et/ou RPS augmentent, plus les taux d'accidents du travail sont importants.

L'analyse des combinaisons de risques indique cependant que le degré d'exposition aux risques physiques importe peu : **en cas d'exposition même modérée aux contraintes physiques, l'exposition aux RPS majore significativement le risque d'AT.**

L'organisation du travail est aussi déterminante : ne pas connaître ses horaires et ne pouvoir les modifier, travailler plus que prévu par le contrat, concilier difficilement vie professionnelle et vie personnelle sont des éléments retrouvés chez une majorité de ces travailleurs à risque élevé d'AT.

**De plus, la plupart de ces salariés déclarent recevoir des consignes de prévention insuffisantes et ne pas avoir suffisamment de matériel de protection à leur disposition...**

**Il est nécessaire de considérer les facteurs de risque dans leur ensemble, et non de façon séparée. L'organisation du travail est un vrai levier pour réduire les AT».**





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

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 13 ans -partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

## Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



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



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



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

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

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

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