

Fiche
pratique

Il peut y avoir des réunions exceptionnelles en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

C. trav., art. L. 2315-27

En plus des réunions ordinaires, le CSE doit être réuni, d'une part, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves et, d'autre part, à la demande motivée de 2 de ses membres sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le CSE doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves

Le code du travail prévoit que le comité social et économique est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2315-27). Il s'agit d'une obligation d'ordre public, à laquelle l'employeur ne peut pas se soustraire. Ainsi, sous peine de commettre un délit d'entrave, il ne peut pas se dispenser de réunir le comité en faisant valoir qu'il a été régulièrement et suffisamment informé (CA Paris, 22 mars 2016, n° 15/02323). Le but est bien d'obliger l'employeur à analyser la situation avec les représentants du personnel et de prévoir les mesures de prévention nécessaires.

Qui dit réunion du CSE, dit ordre du jour élaboré par le secrétaire et le président, convocation de tous les membres et PV de réunion rédigé par le secrétaire. S'il y a urgence, l'employeur ne sera peut-être pas en mesure de respecter le délai de 3 jours pour la communication de l'ordre du jour. Aux élus de faire preuve de pragmatisme si cela permet de réunir le comité plus rapidement.

La gravité des conséquences d'un accident ne s'apprécie pas exclusivement sur les résultats ou sur la gravité des lésions mais aussi sur ses causes. Toute cause d'accident, pouvant se reproduire, justifie la convocation du comité social et économique, quelles qu'en soient les conséquences. Tel peut être le cas pour une chute bénigne causée par une rampe d'escalier mal fixée.

L'employeur qui tarde en connaissance de cause à informer le CSE commet une entrave. En cas d'accident grave, le comité doit en effet être informé lors de la première réunion tenue après la survenance de l'accident (Cass. crim., 10 oct. 2000, n° 99-87.611). Dans cette affaire, le comité ne l'avait été qu'après intervention de l'inspecteur du travail lors de la réunion suivante.

Le comité social et économique doit être réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel

Sur les sujets relevant de la santé, la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique doit être réuni par l'employeur à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311). Autrement dit, il ne peut pas refuser d'organiser la réunion dès lors que la demande concerne bien un problème de santé, de sécurité ou de conditions de travail (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599).

Il faut prendre soin de bien justifier la demande de réunion extraordinaire et de rappeler les circonstances de fait qui en sont à l'origine. Même si le code du travail ne l'exige pas, il est préférable d'adresser une demande écrite à l'employeur. Un mail peut suffire. Même si c'est l'employeur qui fixe la date de réunion, il faut en proposer une. De toute façon, la direction ne peut pas se contenter de répondre que la question sera examinée lors de la prochaine réunion ordinaire.

Deux exemples tirés de la jurisprudence :

- demande motivée par la survenance d'un accident au cours duquel un salarié s'est blessé au front, l'employeur ne pouvant faire valoir que l'accident, sans conséquences graves, est survenu au cours d'une opération ne présentant aucun danger et que la réunion demandée est donc inutile (Cass. crim., 4 janv. 1990, n° 88-83.311) ;
- demande intervenant en raison de modifications dans l'organisation des équipes de veille d'un hôpital et la mutation d'agents, comportant des incidences sur la santé et sur l'hygiène, la direction ne pouvant faire valoir que ces aménagements répondent aux vœux du personnel (TA Versailles, 7^e ch., 2 juin 1994, n° 872362).

Même s'il estime que le projet dont les membres du CSE veulent parler en réunion ne constitue pas un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, l'employeur doit organiser la réunion. Il ne peut davantage dire aux élus que ce projet a déjà été mis en œuvre (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599).

Que faire si la direction fait la sourde oreille ? L'un des auteurs de la demande peut saisir le juge des référés pour contraindre l'employeur à convoquer le comité. Pas besoin d'un mandat du CSE pour intenter cette action en justice (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-16.067).

Cette possibilité de demander une réunion extraordinaire peut être utilisée lorsque le secrétaire n'est pas parvenu à faire inscrire à l'ordre du jour une question que les élus souhaitaient aborder. L'ordre du jour de la réunion extraordinaire reprendra tout simplement l'objet de la demande de réunion.

Une fois en possession de la demande de réunion extraordinaire, l'employeur doit impérativement établir un ordre du jour avec le secrétaire (CA Paris, 23 mai 2013, n° 12/01408). Toutes les questions posées par les élus à l'origine de la demande doivent être inscrites à l'ordre du jour sans modification. L'employeur ne peut pas « faire son marché » et n'en reprendre que certaines (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-17.551). A l'inverse, en imaginant que le secrétaire refuse d'inscrire un des points à l'origine de la demande de réunion extraordinaire, on peut légitimement penser qu'il y aurait trouble manifestement illicite.

Le comité social et économique peut être réuni d'urgence lorsqu'il a fait jouer son droit d'alerte en signalant un danger grave et imminent

Tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de tirer une sonnette d'alarme dans le domaine de la santé et de la sécurité en cas de danger grave et imminent. Si, après enquête, il y a désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel sur la réalité du danger et/ou sur la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures (C. trav., art. L. 4132-3).

Tous les membres du comité doivent être convoqués. Il semble normal que l'employeur indique dans la convocation l'objet de la réunion. Il est par ailleurs tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Normalement, l'ordre du jour d'une réunion doit être communiqué à tous les membres au moins 3 jours avant la réunion. Compte tenu de la situation liée au déclenchement du droit d'alerte, il va de soi que ce délai ne pourra pas être respecté. En pratique, ce n'est pas très grave car le plus important est bien de réunir rapidement le comité pour poursuivre collectivement l'analyse de la situation et amener l'employeur à prendre les mesures nécessaires.

Même s'il y a urgence, il faut essayer de trouver un peu de temps pour préparer cette réunion. Il revient au membre du CSE qui a déclenché le droit d'alerte et qui a procédé à l'enquête avec l'employeur de rendre compte de la situation aux autres représentants du personnel avant la réunion. Cela permettra à tous d'avoir le même niveau d'information.

Le comité social et économique doit être réuni en cas de risque d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement

Le CSE doit être réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (C. trav., art. L. 2315-27).

En tant que membre du CSE, le médecin du travail assiste aussi aux réunions exceptionnelles du comité

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail assistent aux réunions exceptionnelles du CSE avec voix consultative (C. trav., art. L. 2314-3).

A l'initiative de l'employeur, ou à la demande de la majorité des élus, l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ou à la demande motivée de 2 représentants du personnel. Ils sont automatiquement invités aux réunions consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

POUR ALLER PLUS LOIN...

> Voir « Demande de réunion extraordinaire du CSE sur un problème de santé, de sécurité ou de conditions de travail » (Modèle)

OBSERVATIONS Des procès-verbaux de réunion particulièrement importants

Chaque réunion de CSE doit faire l'objet d'un procès-verbal. Compte tenu des circonstances qui ont justifié l'organisation d'une réunion exceptionnelle, le secrétaire devra se montrer assez précis dans son PV. Par exemple, lorsque la réunion est organisée dans le cadre du droit d'alerte, il faudra retranscrire les débats assez précisément. Cela permettra de rappeler la nature du danger grave et imminent signalé à l'employeur, les résultats de l'enquête, les raisons du désaccord sur la réalité du danger et/ou sur la façon de le faire cesser, les mesures proposées par l'employeur, celles proposées par le comité, etc.