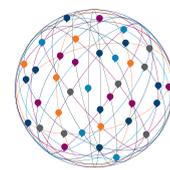


La plume de l'alouette



ATLANTES
AVOCATS

MAI 2019

L'OIT fête ses 100 ans !

L'occasion d'aller voir l'exposition photos organisée par le Sénat à l'occasion du Centenaire sur le Travail des Hommes aux grilles du Jardin du Luxembourg jusqu'au 14 juillet 2019.

L'occasion pour évoquer l'activité et l'actualité de cette Organisation Mondiale du Travail dont la création en 1919, au sortir de la Première Guerre sous l'égide du Traité de Versailles incarnait la conviction qu'une paix universelle et durable ne pouvait se bâtir que sur la base de la justice sociale.

Ce principe fondateur de l'OIT « **Promouvoir la Justice Sociale pour assurer la Paix** »

résonne de façon évidente en France aujourd'hui et au-delà à l'heure d'une paupérisation de certaines populations, paupérisation accentuée par les changements climatiques qui sont autant de bouleversements sociaux à venir.

Si le 12 juin l'OIT organise la Journée Mondiale contre le travail des Enfants, si l'OIT demande à chacun aujourd'hui de soutenir la signature par au moins 50 Etats du protocole contre le Travail forcé (la France l'a signé), la mission des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs des 187 Etats adhérents à l'OIT ne se réduit pas à édicter des textes.

Elle concourt à l'élaboration de véritables programmes de développement et de partenariat concrets (pour exemple : l'OIT et le gouvernement du Japon ont conclu un partenariat pour créer des emplois et promouvoir la paix grâce à un meilleur approvisionnement en eau et de meilleurs services sanitaires dans une région philippine qui sort d'un conflit.

Et les exemples abondent.

Une institution mondiale méconnue dont les travaux et actions n'ont jamais dévié de l'objectif affirmé en 1919.

Nous en avons plus que besoin !

*Evelyn BLEDNIAK,
Avocat Associée*



Les 4 objectifs stratégiques de l'OIT

- Promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail
- Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent
- Etendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social

P. 2/3 LE CSE

P. 4 VRAI/FAUX

P. 5/6 DOSSIER SPECIAL

P. 7 ECOLOGIE



RENDEZ-VOUS
sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Plafonnement des indemnités prud'homales
La mobilisation continue !

Retrouvez notre pétition sur :

<https://www.change.org/p/stop-au-bareme-des-indemnitees-prud-homales>



LE CSE AU FIL DES JOURS ET DES PRATIQUES

1 HEURE POUR
INSPECTER UN SITE
DE 3 HECTARES,
C'EST UN PEU
JUSTE, NON ?



CE QUI EST SUPER,
C'EST QU'ON A PU
VOUS ALLOUER
UN CARNET ET
UN STYLO...

FLM

Négocier les prérogatives des représentants de proximité

Soucieux de la centralisation excessive des instances représentatives du personnel, le législateur, dans sa grande mansuétude, invite les acteurs sociaux à négocier la mise en place de représentants de proximité.

Il invite mais n'oblige nullement : **pas d'accord, pas de représentant de proximité !**

Le Code du travail reste d'ailleurs lapidaire à l'égard de ces représentants du personnel d'un nouveau genre. Aucune règle de fonctionnement, aucune prérogative ne sont précisées par l'article L. 2313-7 : tout devra être défini dans l'accord. Au vu de l'enjeu de la négociation de cet accord, qui fera office de loi des parties, nous vous proposons un retour d'expériences centré sur les prérogatives dévolues aux représentants de proximité.

Porter les réclamations individuelles et collectives des salariés

La grande majorité des accords signés à date assigne aux représentants de proximité la mission historique des délégués du personnel* : « présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ». Mais les modalités d'exercice de cette prérogative varient fortement d'un accord à l'autre.

Tout d'abord, la délégation accordée par le CSE peut être :

- **Totale** : les représentants de proximité traitent les réclamations individuelles et collectives, dans leurs périmètres respectifs, à la place du CSE, qui leur délègue ainsi entièrement cette prérogative.
- **Partielle** : les représentants de proximité traitent les réclamations conjointement avec le CSE. Ils se chargent d'un premier traitement local, seules les réclamations non résolues remontent au CSE, par exemple sous la forme d'une note annexée à l'ordre du jour des réunions du CSE.
- **Nulle** : les représentants de proximité sont uniquement chargés de collecter les réclamations sur leur site puis de les relayer au CSE qui reste seul habilité à les présenter à la direction.

* Actuellement prérogative du CSE définie à l'article L.2312-5 du Code du travail.

Ensuite, concernant le processus de traitement des réclamations individuelles et collectives, certains accords reprennent peu ou prou le mode de fonctionnement des délégués du personnel : réunion mensuelle avec la direction locale sur la base des questions transmises au préalable, réponses écrites de la direction transmises 6 jours plus tard, inscription au registre spécial. D'autres accords s'affranchissent de tout formalisme mais avec le risque que cela laisse les représentants de proximité démunis pour porter effectivement les réclamations, notamment lorsqu'elles seront dérangeantes.

⚠ Attention

N'oubliez pas de prévoir les modalités de diffusion des réponses de la direction aux réclamations portées par les représentants de proximité.

Cette étape de retour vers les salariés est primordiale, en complément de la communication régulière des représentants vers les salariés.

Agir localement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

Les attributions santé, sécurité et conditions de travail du CSE et/ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont souvent déléguées aux représentants de proximité dans leurs dimensions locales : « Les RP exercent des attributions en matière de SSCT sur le terrain, au plus près des situations de travail et des salariés de leur établissement. Ils constituent un relais d'informations entre les salariés et leurs représentants en réalisant des missions déléguées par la CSSCT. » Partenaire de la CSSCT et du CSE, le représentant de proximité est chargé de lui « relayer les signaux faibles identifiés en matière de SSCT : dégradation des conditions de travail, identification des charges de travail excessives, prévention du harcèlement, risques psychosociaux, failles de sécurité ».

Exemples de missions déléguées aux représentants de proximité :

- Analyser les risques professionnels et transmettre les suggestions des salariés en matière de prévention ;
- Réaliser les inspections de site et être l'interlocuteur de l'inspecteur du travail et du médecin du travail lors de ces visites ;
- Mener les enquêtes faisant suite à un accident du travail ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave ;
- Mener les enquêtes résultant du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Formuler toute proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Instruire les projets de déménagement ou d'aménagement des espaces de travail, notamment dans leurs aspects liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- Aider les membres du CSE et de la CSSCT sur les questions d'usure professionnelle et d'inaptitude (avis sur les propositions de reclassement).

Il conviendra de veiller à prévoir dans l'accord les modalités de transmission au CSE et/ou à la CSSCT des observations recueillies sur le terrain par les représentants de proximité. Par exemple, en prévoyant que les représentants de proximité ayant réalisé l'une de ces missions spécifiques puissent participer à la réunion de CSE qui traitera du point ou, au minimum, qu'ils puissent échanger avec les élus lors de la réunion préparatoire. Ceci implique de prévoir le temps de délégation nécessaire ainsi que la prise en charge des éventuels temps et frais de déplacement.

Conseil Atlantès

Prévoir des moyens en adéquation avec les prérogatives.

Un constat inquiétant saute aux yeux à la lecture des premiers accords instaurant les représentants de proximité : *l'asymétrie entre l'ampleur des missions qui leur sont confiées et l'indigence des moyens qui leur sont accordés*. Il est important de veiller à ce que les représentants de proximité bénéficient des moyens nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives, d'autant plus que, aucun moyen n'étant prévu par la loi, ils dépendront entièrement de ce qui sera (ou non) négocié dans l'accord.

Petit pense-bête pour négocier les moyens :

- Des heures de délégation et la possibilité de les reporter d'un mois sur l'autre et de les mutualiser ;
- La prise en compte du temps passé en réunion et des éventuels temps de déplacement ;
- Des crédits d'heures supplémentaires pour la réalisation de missions spécifiques (telles les inspections de sites) ;
- Des droits à formation (formations économique et santé, sécurité et conditions de travail prévues pour les élus du CSE et/ou formations sur mesure par exemple sur l'accompagnement individuel des salariés dans des situations de harcèlement) ;
- Des moyens d'information et de communication (ordinateur, téléphonie, utilisation de la messagerie professionnelle, panneaux d'affichage...) ;
- L'accès à la Base de données économiques et sociales ;
- La liberté de déplacement et de circulation dans l'entreprise ;
- Un local pour se réunir et recevoir des salariés.

Être le correspondant local du CSE

Le représentant de proximité est souvent considéré comme le relais entre le CSE et les salariés de son périmètre. Ce rôle d'intermédiaire au quotidien peut jouer à double sens :

- Relayer les informations locales des salariés vers le CSE et intervenir pour toute question nécessitant un traitement local ;
- Assurer auprès des salariés la communication des délibérations et actions du CSE, notamment, dans la gestion des activités sociales et culturelles.

Plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- Comptes rendus des travaux des représentants de proximité adressés régulièrement au CSE ;
- Participation périodique des représentants de proximité à toutes ou certaines des réunions préparatoires et/ou plénières du CSE ;
- Création d'une commission spécifique du CSE regroupant les représentants de proximité ;
- Désignation d'un représentant de proximité « référent », « secrétaire », « rapporteur », en charge notamment de cette coordination.

Point de vue Atlantès

Les représentants de proximité ne sont pas des G.O.

À la lecture de certains accords, on se demande si le représentant de proximité est un représentant du personnel ou un G.O. au service de la direction, autant que du CSE ou des salariés.

Les représentants de proximité deviennent parfois des « auxiliaires sécurité » : « *Le RP est reconnu pour son implication dans la sécurité du site. Les RP travaillent de concert avec l'animateur sécurité et interviennent notamment sur les études de poste et le port des équipements de sécurité* ».

Quelques accords font dériver le rôle du représentant de proximité en une sorte de « *manager bis* » qui n'est pas sans interpeller : « *Ils participent par leur action à la régulation des relations de travail en collaboration avec les acteurs dédiés de l'entreprise (managers, RH)* ». On peut ainsi trouver comme missions : « *constituer pour les salariés des interlocuteurs alternatifs aux managers et RRH* » ; « *participer au soutien des salariés par l'écoute* » ; « *fluidifier la communication et faciliter les échanges entre les salariés et les responsables de service* » ; « *veiller à la bonne information des collaborateurs* » ; « *répondre aux interrogations individuelles des salariés sur l'application des normes applicables au sein de l'entreprise* » ; « *être le référent des salariés pour toutes questions individuelles en lien avec la QVT* »...

ATTENTION DANGER : les représentants de proximité ne sont pas et ne doivent pas devenir des ersatz de managers mais doivent bel et bien rester des **représentants du personnel**.

Claire BLONDET, Juriste - Atlantès Paris/ Île de France



VRAI

FAUX



Le congé de proche aidant

Ce congé spécifique permet au salarié de bénéficier d'un congé pour s'occuper d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie s'il justifie d'un an d'ancienneté.

La personne aidée doit nécessairement présenter un lien de parenté et vivre au domicile du salarié aidant



Il peut également s'agir d'une personne âgée ou handicapée sans lien de parenté avec le salarié, avec laquelle le salarié entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir des actes ou activités de la vie quotidienne.

Pour bénéficier de ce congé, peu importe, donc, que la personne aidée vive au domicile du salarié.

La personne aidée devra, toutefois, nécessairement présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être refusé par l'employeur



L'employeur ne peut ni reporter ni refuser la demande de congé du salarié si toutes les conditions requises pour en bénéficier sont remplies et si la demande est formulée dans les règles fixées.

En revanche, l'employeur peut ne pas donner son accord à sa transformation en période d'activité à temps partiel ou son fractionnement.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur



L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié en congé de proche aidant. Pour autant rien n'interdit de négocier une telle rémunération ou indemnisation du congé.

Il est par ailleurs, à noter que, pendant le congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle (sauf l'activité conservée si le congé prend la forme, en accord avec l'employeur, d'une période d'activité à temps partiel).

Le salarié en congé de proche aidant peut, toutefois, être employé par la personne aidée, lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie ou la prestation de compensation pour personnes handicapées.

Un salarié qui bénéficie d'un congé de proche aidant et qui dispose d'un compte épargne-temps peut également, si l'employeur donne son accord, utiliser les droits qu'il a accumulés sur ce compte pour disposer d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

La durée du congé de proche aidant est au maximum de 3 mois renouvelable



La durée maximale du congé est de 3 mois renouvelable à défaut de dispositions conventionnelles contraires. Autrement dit, un accord de branche, ou un accord d'entreprise peut prévoir une durée maximale supérieure à celle prévue par le Code du travail.

Il semble également possible de prévoir, par accord, une durée maximale inférieure à 3 mois.

Ce congé peut se combiner avec des jours de repos offerts par d'autres collègues



La loi n°2018-84 du 13 février 2018 a, en effet, étendu le bénéfice du don de jours de repos aux salariés aidant un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Dans ce cas, le congé annuel ne pourra alors être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables, et le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

A noter que cette période d'absence sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conservera, par ailleurs, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé de proche aidant est dispensé de respecter un délai de prévenance



A défaut de dispositions conventionnelles contraires imposant un délai différent, le salarié est tenu d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé de proche aidant au moins 1 mois avant le début du congé.

Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement du congé, et toujours en l'absence de dispositions conventionnelles différentes, le salarié doit avertir son employeur au moins 15 jours avant la fin du premier congé.

Seule exception : l'urgence.

Le congé peut, en effet, débuter ou être renouvelé sans délai dans les situations suivantes :

- En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée.
- De situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.
- De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

A noter que ces situations devront, par ailleurs, être constatées par un médecin établissant par certificat médical la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou par le responsable d'établissement s'agissant de l'attestation de la cessation brutale de l'hébergement dans cet établissement.

La possibilité de prendre ou de renouveler le congé sans délai relève des dispositions d'ordre public, auxquelles des dispositions conventionnelles ne peuvent déroger.

Anne-Lise MASSARD, Juriste - Atlantes Paris/ Île de France



Etablissements distincts et CSE

Une définition unique, des enjeux nombreux



Parmi les nombreux bouleversements introduits par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la mise en place du CSE se trouve la question déterminante de la mise en place des établissements distincts.

Alors que la course pour la mise en place de l'ensemble des CSE avant le 1^{er} janvier 2020 a très largement débuté, la définition du périmètre de mise en place des instances est au CSE ce que les fondations sont à une maison.

Avant la réforme : DS, DP, CHSCT, CE à chaque instance son établissement distinct

Cette notion n'est pas une nouveauté et faisait déjà l'objet de négociations avant la réforme sous le contrôle de la DIRECCTE.

La logique retenue par la jurisprudence était celle de la « finalité de l'instance » ; ainsi étaient préférées des logiques de terrain pour les DP ou le CHSCT tandis que l'implantation géographique et l'autonomie de gestion du service et du personnel prédominaient pour le CE.

Il n'était donc pas rare en effet de voir des instances mises en place sur des périmètres différents au sein d'une même entreprise.

La mise en place d'établissements distincts dans le CSE : une notion unique

1 La mise en place et le périmètre des établissements distincts fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette question doit être traitée dans le cadre d'un accord exclusivement majoritaire.

NB : un accord majoritaire est un accord pour lequel il n'existe pas la faculté d'avoir recours au référendum.

Conseil Atlantès

Même si, à notre sens, le doute ne semble pas permis, notamment au regard de jurisprudences antérieures à la réforme, il est opportun de rappeler dans les accords qu'une dénonciation par l'employeur ou les organisations syndicales n'aura pas pour effet de modifier le périmètre des établissements distincts avant la fin des mandats.

2 En l'absence d'accord négocié avec les organisations syndicales, la loi offre la possibilité de négocier directement avec les élus du CSE.

NB : cette possibilité est toutefois exclue dans le cadre de la première mise en place du CSE puisqu'elle implique l'existence d'un CSE.

3 Enfin, si aucun accord n'a pu être trouvé, l'employeur se voit reconnaître la capacité de déterminer unilatéralement le périmètre des établissements distincts avec comme seul critère établi par la loi : « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

NB : le législateur a donc repris une partie de la définition posée jadis par la jurisprudence sur le CE, amenant à s'interroger sur les autres critères, la Cour de cassation a rendu une première décision en ce sens que vous pouvez retrouver dans notre article de mars 2019.

[...] →



L'employeur peut-il s'affranchir de l'ouverture de négociations en fixant directement, seul, le périmètre des établissements distincts ?

En effet, la rédaction ambiguë des textes présentant ces différentes alternatives, avec la simple mention « *en l'absence d'accord* », nous permettait de douter de l'existence d'une priorité donnée à la négociation par rapport à une décision unilatérale de l'employeur.

La Chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée de manière précise dans un arrêt du 17 avril 2019 (n°18-22948) et tranche en faveur de la négociation collective. Ainsi, l'employeur ne pourra pas décider seul du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise si ce dernier n'a pas préalablement ouvert de négociations loyales avec les organisations syndicales.

4 Bien que l'employeur dispose d'une capacité à fixer unilatéralement le périmètre des établissements distincts en cas d'échec des négociations, un garde-fou demeure puisque l'autorité administrative pourra être saisie en cas de litige portant sur la décision de l'employeur. L'intervention de la Direccte aura notamment pour effet d'entraîner une suspension du processus électoral et donc une prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats.

CSE d'établissement/ CSE central, des enjeux forts sur les questions de santé/sécurité/conditions de travail

Nous observons une certaine résistance de la part des directions s'agissant de la reconnaissance d'établissements distincts au sein de leur entreprise. La création du CSE a pour objectif de limiter les nombres d'instances et d'élus ainsi que des obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel, notamment à l'égard des membres du CHCST.

Alors que les CSE d'établissement ont désormais peu de prérogatives économiques, leur maintien signifie dans les faits pour l'employeur la survivance d'une instance aux prérogatives importantes en matière de santé et sécurité sur un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise. En d'autres termes, le CSE d'établissement n'est-il pas voué à redevenir le CHCST ? Il n'est donc que peu surprenant de constater une volonté forte des directions de limiter la mise en place de comités d'établissement pour éviter une survie des instances et des prérogatives des élus telles qu'elles existaient avant la réforme.

Attention

Si la mise en place de plusieurs comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise est souvent perçue comme un avantage, les enjeux sont multiples et méritent d'être soulignés.

La répartition des consultations entre CSE d'établissement et CSE central

Dans le cadre du CSE, la loi indique de manière explicite que les 3 consultations obligatoires (situation économique et financière/ orientations stratégiques/politique sociale) seront menées au niveau du comité central. Une unique exception demeure, la possibilité d'organiser la consultation sur la politique sociale au niveau des établissements mais uniquement lorsque des mesures d'adaptations spécifiques sont décidées sur ce périmètre.

Il est indispensable que cette répartition des compétences soit correctement appréhendée par les élus afin de veiller à maintenir un lien solide et une communication régulière entre le comité central et les établissements.

En effet, nous constatons en pratique que certains élus d'établissement peuvent décrire un sentiment d'isolement lorsque ces derniers ne sont pas suffisamment associés aux problématiques communes à l'entreprise.

L'effectif à prendre en compte

De nombreux moyens liés au fonctionnement du CSE sont calculés en fonction de l'effectif. Toutefois, en fonction des textes, ce sont les effectifs de l'entreprise ou des établissements qu'il conviendra de retenir. Dans ce second cas, des différences notables pourront apparaître entre chaque établissement. Nous pourrions citer à titre d'exemple, le nombre de siège et d'heures de délégation qui, à défaut d'accord, est calculé sur l'effectif de l'établissement. Au sein d'une même entreprise, certains élus disposeront d'un crédit d'heures plus important par rapport aux élus d'autres établissements.

NB : avant la réforme, le nombre de jours formation du CHCST était calculé sur l'effectif de l'établissement. Désormais, **la durée de la formation SSCT fait référence uniquement à l'effectif de l'entreprise.**

Il convient d'être vigilant afin que l'employeur ne continue pas de calculer le droit à congé sur l'effectif établissement comme cela été le cas dans le cadre du CHCST.



Conseil Atlantès

Pour bien négocier

Si la mise en place de plusieurs établissements distincts au sein d'une même entreprise peut présenter une réelle opportunité pour les représentants du personnel et les salariés, il est indispensable d'en sécuriser tous les aspects au travers d'un accord collectif.

La question du périmètre des établissements distincts s'intègre le plus souvent au sein d'une négociation plus globale sur le fonctionnement du CSE pour laquelle il est nécessaire :

- De dresser un état des lieux de l'existant afin d'identifier globalement ce qui fonctionnait bien et ce qui fonctionnait moins bien.
- D'avoir une réflexion sur la structuration de représentation du personnel adaptée aux besoins identifiés s'agissant notamment ici des problématiques de terrain : CSE d'établissements, CSSCT ou représentants de proximité.
- Connaître les éléments qui pourront faire l'objet d'une négociation avec la direction et structurer cette dernière.

A quel moment négocier (accord de fonctionnement, PAP, règlement intérieur) ?

Quel ordre de priorité pour les demandes ?

Quelles éventuelles contreparties pourraient être cédées à la direction ?



Le CSE, un acteur essentiel de la prévention des risques environnementaux

Nombreuses sont les entreprises susceptibles d'engendrer des risques majeurs pour l'environnement. Dans ce contexte, il importe de rappeler que les représentants du personnel disposent de leviers d'action en cette matière particulièrement lourde d'enjeux. En France, 721 sites industriels classés « SEVESO seuil haut » sont référencés comme « priorité nationale » par l'administration, et ce, en raison des risques qu'ils représentent pour leur environnement extérieur et pour les salariés¹.

Le site d'AZF était un établissement soumis à la réglementation des ICPE (Installations classées pour la protection de l'environnement), et à ce titre classé « Seveso II seuil haut ».

Dans la foulée de l'accident AZF, la loi « risques » du 30 juillet 2003 a permis une meilleure articulation des règles de droit du travail et de droit de l'environnement sur les sites classés « Autorisation » et au-delà.

ICPE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les exploitants industriels et agricoles, sont soumis à une législation particulière, dite « ICPE ». Il s'agit d'un classement d'activité et de substance qui va de la moins risquée à la plus risquée.

Un site peut comporter plusieurs activités ou substances soumises pour certaines à simple « Déclaration », pour d'autres à « Autorisation » etc.

Le classement du site dans son ensemble dépend du

seuil le plus élevé du classement des activités et substances présentes sur le site.

Le seuil de risque le plus élevé étant « SEVESO seuil haut ». Plus le seuil de risque est élevé, plus les prescriptions sont contraignantes, en vue notamment de limiter l'impact de l'activité sur l'environnement.

Le respect de la législation des ICPE est contrôlé par une « inspection de l'environnement » : la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement).



Elle a donné un rôle important aux CHSCT de ces établissements, en leur attribuant des missions et des moyens spécifiques, qui sont renforcés pour les sites classés « SEVESO seuil haut » (CSST

obligatoire, majoration de 30% des heures de délégation, etc.).

Le CSE ou le CHSCT dispose surtout d'attributions d'informations/consultations environnementales :

Informations	Informations et consultations
Tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves ¹	Dossier de demande d'autorisation d'exploiter (DDAE) ³ Plan d'opération interne (POI) (Cf. ci-dessous)
Prescriptions imposées par « l'inspection de l'environnement » ²	Déclaration à l'administration du transfert de l'autorisation environnementale en cas de reprise d'activité ²
De la présence de « l'inspection de l'environnement » lors de ses visites.	Décision de l'employeur de sous-traiter une activité appelée à présenter des risques particuliers ¹ en raison de sa nature ou de sa proximité de l'installation ⁴

¹ tant pour les salariés que pour l'environnement - ² Il s'agit de l'arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter - Article R2312-28 du Code du travail

³ Toute activité ou extension d'activité qui génère des risques importants pour l'environnement et la population doit être autorisée par l'administration avant leur mise en service - ⁴ NB : l'accident d'AZF aurait été provoqué par une erreur de manipulation d'un salarié d'une entreprise sous-traitante

Dans le cadre de la consultation sur le DDAE² précitée, le CSE ou le CHSCT est amené à rendre un avis sur les informations telles que :

- L'étude d'impact environnemental de l'activité qui doit notamment contenir :
 - les incidences prévisibles sur l'environnement (pollution de l'eau, air, sols) ;
 - les incidences prévisibles sur les sites naturels ou semi-naturels ayant une grande valeur patrimoniale par rapport à la faune et à la flore exceptionnelles qu'ils contiennent ;
 - les mesures prises pour remédier aux effets directs et indirects temporaires ou permanents de l'installation sur l'environnement ;
 - une étude des effets sur la santé ;
- L'étude de danger qui doit préciser :
 - en cas d'accident, que la cause soit interne ou externe à l'installation, les risques auxquels celle-ci peut présenter directement ou indirectement, notamment pour la commodité du voisinage, la santé, la sécurité, la salubrité publiques,

l'agriculture, la protection de la nature, de l'environnement et des paysages,

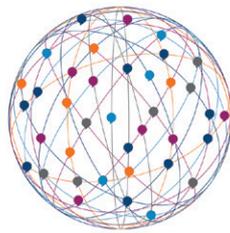
- les mesures propres à réduire la probabilité et les effets de ces accidents.
- Le POI : il définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement.

Dans le cadre de cette consultation, le CHSCT comme le CSE, peut faire appel à un expert « risques technologiques »³ pour l'aider à rendre un avis utile et éclairé. Cette expertise est également possible en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée.

La combinaison de ces attributions donne au CHSCT ou au CSE un véritable droit de regard et de contrôle sur le risque écologique de leur entreprise. Droit, qui reste néanmoins encore peu utilisé, certainement en raison du manque d'informations à l'égard des élus du personnel sur ces sujets.

Amélie KLAHR, Juriste - Atlantes Paris/ Île de France

¹ Il s'agit par exemple des usines dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, de la métallurgie, du stockage de gaz et d'hydrocarbure etc. - qui sont notamment sujettes à des risques d'explosions - ² Articles R. 4612-4 du Code du travail et L. 512-1 du Code de l'environnement - ³ Articles R. 4523-2 et R. 4523-3 du Code du travail.



ATLANTES
FORMATION

FORMATIONS

SEMINAIRES 2019

12 > 14
JUN
2019



HENDAYE

Le CSE

- Les réclamations individuelles et collectives dans le CSE
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes dans le CSE
- Gestion des activités sociales et culturelles : respecter les règles Urssaf et RGPD
- De l'entretien préalable au licenciement : règles et préparation



Plus d'informations au
01 56 53 65 14
ass.formation@atlantes.fr

Sur notre site www.atlantes.fr
Formation > Offres particulières >
Séminaire

3 jours
à partir de
1 450€

L'accueil : 01 56 53 65 00
La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :
01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).