



## En BREF

### Santé et Sécurité au Travail : Tous égaux ?

Le management de la Santé et de la Sécurité au Travail fait l'objet d'une « norme » OHSAS 18001 née en 1999.



C'est une norme d'origine britannique qui repose sur une adhésion volontaire des entreprises qui le souhaitent et qui se soumettent alors à une évaluation en vue de la certification.

L'ISO (l'Organisation Internationale de Normalisation) va transformer cette norme OHSAS en norme internationale « ISO 18 001 » visant ainsi à rendre plus cohérents les systèmes de management, ce qui doit conduire à améliorer la sécurité au travail au niveau mondial. Chiche!

## À la Une

# SE FORMER POUR SIÉGER EN CHSCT

Lorsqu'on est nouvellement élu Représentant du Personnel (RP) au CHSCT ou que l'on ressent un besoin de compléments, de précisions après quelques années d'expériences, la loi donne la possibilité de se former : L4614-14 à 16 complétés par R4614-21 du Code du travail.

Ce droit est un droit individuel. Ceci signifie qu'il appartient au membre et que c'est donc à lui de faire le choix de la ou des formations qu'il souhaite suivre.

La contrainte consiste à suivre des formations dispensées par des organismes agréés « CHSCT » par arrêté ministériel ou préfectoral en région. Privilégiés la structure Confédérale FO.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. On distingue 2 types de formation :

- La formation initiale (R4614-22 du Code du travail).
- Le renouvellement de la formation (R4614-23 du Code du travail).

Pour bénéficier de ces formations avec prise en charge financière par l'employeur (salaire, déplacement, frais de séjour, paiement de (des) l'organisme (s) de formation), le RP en CHSCT devra faire sa demande au moins 30 jours avant le début de la formation. Celui-ci a 8 jours pour répondre. L'absence de réponse vaut autorisation et donc la formation se déroulera aux dates prévues.

L'employeur a la possibilité de refuser ou, plus justement dit, de remettre à plus tard une formation dans 3 cas :

- Absence du salarié préjudiciable à l'entreprise (R4614-32 du CT).
- Dépassement des quotas de formation pour l'établissement (L3142-10).
- Nombre d'absences simultanées de salariés au sens de l'arrêté du 7 mars 1986 bien que la formation CHSCT soit prioritaire (R4614-30 du CT).

La durée normale de cette formation est de 5 jours. Elle est renouvelée lorsque le RP a exercé un ou plusieurs mandats pendant 4 ans consécutifs ou non.

À l'issue de cette formation, l'organisme de formation délivre une attestation d'assiduité qui doit être remise à l'employeur.

Bien que le législateur n'ait pas imposé à l'employeur de faire bénéficier au RS au CHSCT de ces dispositions, il est évident qu'il est plus qu'utile que celui-ci bénéficie des connaissances apportées par les formations. C'est à cette condition que le dialogue social, en matière de santé au travail, pourra gagner en richesse au bénéfice de la prévention en général, pour le plus grand bien des salariés et des entreprises.





Le gouvernement a adopté le plan de lutte contre la drogue et les conduites addictives pour les années 2013-2017 lors d'un comité interministériel le 19 septembre dernier.

FO défend depuis longtemps la lutte contre les addictions, celle-ci ne peut se limiter à la seule répression de l'état alcoolique ou de la prise de substances psycho actives illicites.

Force est de constater que le plan gouvernemental va dans ce sens, car, dès sa préface, il indique que : « *les questions de drogues ne peuvent être abordées sous le seul angle des substances. C'est une réponse plus globale qui doit désormais être mise en place, portant sur l'ensemble des conduites addictives* ».

Notre site :

Nous contacter :



## L'ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de trajet est défini dans l'article L411-2 du Code de la Sécurité Sociale. C'est un accident de travail, bien que le salarié ne soit pas au moment de l'accident sous l'autorité de son employeur.

Dans le cas d'un accident de trajet, l'employeur est soumis à une cotisation forfaitaire qui ne dépend pas du nombre de ces accidents.

La victime dispose d'un droit de recours pour les indemnités non couvertes par la sécurité sociale (perte astreinte...) y compris contre son employeur lorsqu'il est responsable de l'accident (dérogation à l'article L451-1 du Code de la sécurité sociale qui exclut le recours en responsabilité civile contre son employeur).

Le lieu de travail, habituel (bureau, atelier...) ou occasionnel (chantier, chez le client...) est impérativement le lieu de départ ou le lieu d'arrivée du trajet. De même le trajet doit être effectué lors « d'un temps normal » donc en rapport direct avec le travail. Il n'y a pas d'exigence de ponctualité trop tatillonne : une « petite » avance ou un « léger » retard ne peut pas écarter la relation avec le travail, car un simple encombrement passager de la circulation (convoi exceptionnel, autre accident...), par exemple, peut expliquer la situation.

Il existe aussi des cas qui justifient un écart avec l'habitude : les horaires inhabituels. Qu'ils soient imposés ou autorisés, ces horaires font que le salarié peut être présent sur son lieu de travail à un moment où il n'est pas présent en temps normal. Il est à noter qu'une activité syndicale est assimilée à une activité liée à l'emploi.

Dans le cas spécifique du covoiturage, le Code de la sécurité sociale prévoit expressément que « ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ». Depuis 1995, la Cour de cassation a abandonné la notion de normalité de trajet ce qui entraîne la prise en compte de cas particulier comme un rendez-vous médical ayant créé un détour. Ce sont les « nécessités essentielles à la vie courante ».

Enfin, pour la déclaration, le code de la sécurité sociale indique (L441-2) : « L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève la victime selon des modalités et dans un délai déterminés ».

Actions de **FO** en CHSCT :

- S'assurer que tous les accidents de trajet sont déclarés, soit à la CPAM soit inscrit dans le registre des accidents bénins, lorsqu'il existe.
- Vérifier les horaires de la victime avant l'AT comme des interventions d'astreinte ou des horaires décalés...
- Prendre en compte le covoiturage et les nécessités essentielles à la vie courante.
- Rechercher des démarches préventives : sécurité routière, favoriser les transports en commun...

**Pour aller plus loin :**

- Code de la Sécurité sociale L411-2, L441-2, L451-1...

