

Dernière mise à jour le 10 août 2021

Le rôle du CSE dans la prévention des RPS liés au télétravail

Une des missions du CSE est de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, y compris des risques psychosociaux.

Sommaire

- Analyser les RPS
- Inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion
- Contribuer à la mise en place de la politique de prévention des RPS
- Réaliser des expertises
- Utiliser le droit d'alerte

Le CSE a un rôle à jouer, en collaboration avec l'employeur, dans la prévention des RPS, et notamment des RPS liés au télétravail.

Comme toute situation de travail, le télétravail comporte des risques professionnels, des risques physiques mais aussi et surtout des risques psycho-sociaux amplifiés par l'éloignement et l'isolement notamment.

Les RPS liés au télétravail sont nombreux et liés à de multiples facteurs : surcharge de travail et stress, non-respect des horaires de travail et des temps de repos, isolement du salarié, non-respect de la vie privée et du droit à la déconnexion (surveillance des salariés excessive, présence managériale abusive...), absence d'équipement nécessaire pour effectuer son activité, nouvelle autonomie de travail difficile à gérer, gestion difficile du télétravail avec garde d'enfant et vie de famille, etc...

La prévention du stress et des atteintes à la santé mentale liées au télétravail relève notamment de mesures organisationnelles mises en place par l'entreprise, en repérant et éliminant des pratiques abusives que le travail à distance peut générer, si elles ne sont pas maîtrisées et encadrées : règles de gestion du temps de travail, de fixation et de contrôle de l'activité des télétravailleurs, ergonomie des postes de travail, prévention des risques à domicile, formation des télétravailleurs, prévention de l'isolement social et des addictions, etc...

Mais le CSE a également un rôle non négligeable à jouer en la matière et se doit de réagir de manière efficace.

Analyser les RPS

Une des missions du CSE est de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et promouvoir la santé et sécurité des travailleurs.

Exemples de possibilités d'actions du CSE :

- Mise en place d'un questionnaire (anonyme ou non) pour recueillir les ressentis des salariés, managers, de toute personne travaillant dans l'entreprise ;
- Contact avec les salariés, notamment si le CSE connaît certaines fragilités ou situations spécifiques ;
- Organisation de réunions ponctuelles ou récurrentes avec les salariés (téléphoniques, par visioconférences, etc...)
- Consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), mis à disposition du CSE par l'employeur .

Il est important que les membres du CSE montrent qu'ils sont présents pour les salariés, pour recueillir leurs ressentis, leurs problèmes, qu'ils ne sont pas seuls et que le CSE peut prendre des mesures pour protéger leur santé et leur sécurité.

Inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion

Dès lors que le CSE décèle certains facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise, il est recommandé de les inscrire à l'**ordre du jour d'une réunion du CSE**.

Le but étant de les porter à la connaissance de l'employeur et de commencer à travailler sur leur réduction ou suppression.

Contribuer à la mise en place de la politique de prévention des RPS

L'acteur premier dans la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise est l'employeur.

Il doit mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé et la sécurité de ses salariés.

Il peut agir avec le CSE (et/ou la CSSCT si elle existe) dont une des missions est de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Le CSE peut rappeler aux salariés comme aux managers le **respect des règles légales**, même en cas de circonstances exceptionnelles :

- Durée de travail ;
- Temps de repos obligatoires ;
- Possibilité d'obtenir un arrêt de travail pour garde d'enfant ;
- Respect du droit à la déconnexion ;
- Etc ...

Le CSE peut également se référer au **DUERP**, mis à jour chaque année et permettant de dégager une politique de prévention des risques.

Il peut formuler à votre employeur toutes les **propositions** qui lui semblent utiles pour améliorer les conditions de travail, d'emploi, de vie dans l'entreprise.

Il lui revient donc de poser un diagnostic sur la situation, les analyser et apporter propositions d'action.

Réaliser des expertises

Le CSE peut faire appel à un expert en cas de **risque grave, identifié et actuel** ou en cas de projet important modifiant les **conditions de santé, de sécurité ou conditions de travail**.

Avec l'aide de l'expert, il peut ainsi éviter ou essayer de limiter la survenance de risques psychosociaux et agir en prévention de ces risques.

Ce recours à un **expert** est possible pour les CSE de 50 salariés ou plus :

Dans le cadre d'un risque grave, le recours à l'expert est pris en charge à **100 %** par l'employeur.

Dans le cadre d'expertise dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de travail, l'employeur prend en charge **80 %** des frais d'expertise et le CSE **20 %** sur son budget de fonctionnement. Si le budget de fonctionnement n'est pas suffisant, l'employeur prend en charge 100% des frais.

Utiliser le droit d'alerte

Chaque membre du CSE peut exercer son **droit d'alerte** :

- S'il a connaissance d'une **atteinte** aux droits des personnes, à leur **santé physique et mentale** ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché ;
- S'il a connaissance d'une situation de **danger grave et imminent**.

Ces deux procédures d'alerte mènent à une **enquête** conjointe entre l'employeur et le CSE, dans le but de remédier à la

situation.

En cas de carence ou de divergence sur la réalité de l'atteinte ou du danger, les deux procédures ne mènent pas à la saisine de la même entité :

- En cas de divergence dans le cadre de l'atteinte aux droits des salariés : le CSE peut saisir le bureau de jugement du **Conseil de Prud'hommes** qui statuera selon la procédure accélérée au fond (ancien référé).
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon dont le faire cesser : le CSE est réuni d'urgence et l'Inspection du travail informée.

En cas de désaccord entre employeur et CSE, l'**Inspecteur du travail** sera saisi et tranchera. Cette procédure est plus rapide et plus dissuasive pour l'employeur, mais elle n'est pas utilisée dans le même cas, il faut pouvoir justifier de l'existence d'un danger grave et imminent.

[Consulter notre dossier spécial "Évaluer les risques psychosociaux"](#)

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-droit-alerte-distribuer-salaries.html> »

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-risques-psycho-sociaux-distribuer-salaries.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/teletravail.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/document-unique-evaluation-risques-professionnels-duerp.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/attributions-fonctionnement-comite-social-economique-cse.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/droits-obligations-representants-personnel.html> »