

ENQUÊTES POST ACCIDENTS

BUT :

Permettre aux militants de CHSCT d'intervenir efficacement dans une ou des enquêtes ouvertes suite à un accident de personnes ou de procédé industriel.

PRÉAMBULE :

Dans une Installation Classée Pour l'Environnement (ICPE), l'enquête peut suivre un accident de personne mais aussi un accident de procédés grave ayant des conséquences sur l'environnement. Ces deux événements, qui s'imbriquent, font références à deux codes différents : L'accident de travail est défini par l'article L.411-1 du code de Sécurité sociale et celui de procédé industriel s'inscrit dans le code de l'environnement

En fonction de la gravité de l'accident qui peut être catastrophique, le syndicat dont dépend le site pourra organiser une cellule de gestion de crise pour traiter syndicalement cet événement et soutenir les militants dans leurs démarches. En tout état de cause, l'accident présentera un retentissement médiatique qu'il faut anticiper. Il est souhaitable qu'un voire deux militants soient chargés de la communication. La section veillera à ce que ces militants soient formés dans ce domaine. Seuls ces militants seront en charge des contacts avec l'extérieur.

Suite à un accident, plusieurs enquêtes sont diligentées ou peuvent l'être.

ENQUÊTE JUDICIAIRE :

En cas d'accident grave, une enquête policière est faite pour déterminer les responsabilités pénales. L'enquête de police est couverte par le secret de l'instruction. Pour avoir accès au dossier, il faut se porter partie civile. Le CHSCT a dans ses prérogatives, le droit de le faire afin d'avoir accès à toutes les informations. Pour la section syndicale, à la Cfdt, l'opportunité de se porter partie civile est examinée par le syndicat. Une fois la décision prise, c'est le syndicat, la FCE ou la Confédération qui se portera partie civile. Il est important que les militants restent proches des adhérents entendus par la police. Toute la section centralise le maximum d'informations sur les auditions des autres salariés.

ENQUÊTE INTERNE :

Diligentée par la Direction, elle a pour objet de déterminer les premières causes qui ont conduit à l'accident. Un rapport doit être adressé dans un délai de 10 j à la DREAL (DRIIE en Ile de France). L'enquête est effectuée par des personnes désignées par la Direction. Parfois les directions proposent d'intégrer un ou des membres de CHSCT ou d'Organisations Syndicales parmi les personnes chargées de l'enquête. Le représentant des salariés sera souvent soumis à des pressions auxquelles il devra résister. Le risque est que le militant serve de caution à la direction. Le militant n'est pas intégré dans l'enquête en tant qu'individu mais en tant que membre de l'organisation. Il est soutenu par le collectif syndical.

Le militant Cfdt s'appuiera sur la section, et prendra le temps de la réflexion, même dans l'urgence, s'il le juge nécessaire, pour la rédaction et la relecture des conclusions de cette



enquête, parfois appelée « conjointe ». Le militant pourra se désolidariser des conclusions de cette enquête si lui ou la section syndicale estime cela nécessaire. Attention : Pour la CFDT cette enquête n'est pas l'enquête du CHSCT qui doit être systématique.

ENQUÊTE DU CHSCT

Rappel des dispositions légales :

► L'article L.4612-5 du code du travail fixe les missions d'enquête que doit réaliser le CHSCT : « *Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* ».

► L'article R.4612-2 précise la composition minimum de la délégation du CHSCT pour les missions d'enquête : « *Les enquêtes du CHSCT en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel sont réalisées par une délégation comprenant au moins :*

- 1 *L'employeur ou un représentant désigné par lui ;*
- 2 *Un représentant du personnel siégeant à ce comité.*

► L'article L.4614-6 précise que le temps passé : Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du quota d'heures défini au même article.

Dans le cadre de son enquête le CHSCT doit se missionner et constituer une commission d'enquête. Il peut se faire aider par un expert interne ou externe. Cette enquête est la seule sous l'unique responsabilité du CHSCT qui en a l'entière maîtrise. Elle est indépendante, déconnectée, dissociée des autres enquêtes, notamment de l'enquête interne même conjointe. L'enquête du CHSCT sert à la recherche des causes et le rapport pourra être utilisé par la justice. Il est donc important de repérer dans les actions antérieures les éléments qui paraissent avoir eu une influence sur l'objet de l'enquête (PV de CE / CCE / CHSCT / DP, déclarations, alertes orales, droit d'alerte, droit de retrait, etc....).

Attention aux pressions directes ou indirectes.

La CFDT doit s'assurer que les membres de la Commission sont des membres représentants du personnel.

L'expression « réalisées par une délégation » qui est utilisée dans l'article R.4612-2 du code du travail a pu laisser croire aux employeurs qu'ils pouvaient suivre pas à pas les représentants du personnel lors de ces missions d'enquête. La présence du chef d'établissement est de nature à influencer les témoins en limitant la libre expression des salariés rencontrés lors de l'enquête. Le recueil des faits peut se faire en l'absence de l'employeur ou de son représentant.

Dans le cas d'un accident grave, la CFDT demandera systématiquement l'aide d'un expert. Lors de son enquête, la CFDT s'attachera à remonter le plus en amont possible, jusqu'à la cause profonde qui peut être la gouvernance de l'entreprise et sa déclinaison sur le site.

La section syndicale utilisera ce rapport pour élaborer ses propositions et ses revendications. Il est important de dissocier ce qui est du ressort du CHSCT et ce qui est du ressort de la section syndicale.

