



En BREF

La pause minimale légale de 20 minutes est indivisible



La cour de cassation, dans ses arrêts N°11-28.612 à 617 du 20 février 2013, a confirmé que du moment que le temps de travail effectif quotidien était de 6 heures, la pause minimale est de 20 minutes et ne peut être fractionnée en plusieurs pauses inférieures à 20 minutes, y compris avec un accord d'entreprise.

Rappel : Article L3121-33 du code du travail : Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

AVANÇONS
sur l'essentiel
PROTEGEONS
l'indispensable

À la Une

EXTENSION DU DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Le législateur a confié aux Représentants du Personnel (RP) en CHSCT un droit d'alerte de l'employeur (voir lettre CHSCT N° 18 de septembre 2011) lorsque celui-ci « constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur ».



Par la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à « l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte », le législateur a étendu le droit d'alerte des RP au CHSCT : désormais son droit d'alerte est étendu au « risque grave pour la santé publique ou l'environnement ».

Dans le Code du travail, les articles L4133-1 à 5 ont été créés (voir en fin de page). Il n'y a pas, à ce jour, de partie réglementaire.

LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte

Article 8

Le titre III du livre Ier de la quatrième partie du Code du travail est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

« Chapitre III Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Art. L. 4133-1. - Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Art. L. 4133-2. - Le représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Art. L. 4133-3. - En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peut saisir le représentant de l'État dans le département.

Art. L. 4133-4. - Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département en application de l'article L. 4133-3.

Art. L. 4133-5. - Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique. »

Les mauvaises conditions de travail causent principale de l'absentéisme



La DARES, (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du Ministère du Travail a publié une étude révélant l'impact des mauvaises conditions de travail sur l'absentéisme en entreprise.

Concernant l'exposition à des contraintes physiques (bruit, produits dangereux..) l'absentéisme monte à 5,5 % lorsque les salariés sont soumis à au moins 3 de ces contraintes. C'est 2,5 % pour ceux que ne sont pas exposés.

Concernant les contraintes psychosociales (pression du temps, expositions à des agressions...), l'absentéisme monte à 7,5 %.

AVANÇONS
sur l'essentiel
PROTEGEONS
l'indispensable

Notre site : www.fnem-fo.org,
Nous contacter : olivier.bredeloux@fnem-fo.org
Tweeter : https://twitter.com/FO_Energies



L'ARBRE DES CAUSES : UNE MÉTHODE POUR MOINS D'ACCIDENTS

C'est chez les mineurs que la méthode d'analyse des accidents par arbre des causes a été testée la première fois : 1970 dans les Mines de fer de Lorraine. Cette méthode imaginée et mise au point par l'INRS se répand très rapidement. Les entreprises qui l'utilisent voient leurs résultats en matière de sécurité s'améliorer considérablement.

Pourquoi ? Le pari de cette méthode consiste à décortiquer un événement passé (l'accident par exemple) sous tous ses aspects (organisation, technique, humain...) afin de trouver des actions correctives qui empêchent qu'un accident similaire se reproduise à nouveau. Et ça fonctionne.

Ce n'est pas un hasard d'avoir écrit « causes » au pluriel. En effet, lorsqu'un événement survient c'est souvent le fait de causes multiples. C'est aussi une méthode avec plusieurs étapes bien identifiées et à réaliser impérativement dans l'ordre.



ÉTAPE 1 : LA COLLECTE DES FAITS

C'est l'étape clé de la méthode. Il faut être uniquement factuel en interdisant les opinions, les interprétations ou pire les jugements de valeur. À cette étape, le fait de commencer à penser aux solutions compromettrait la pertinence de l'analyse.

ÉTAPE 2 : LA CONSTRUCTION DE L'ARBRE

C'est une représentation graphique permettant de visualiser l'enchaînement logique des faits révélés. Une difficulté à la construire signifie parfois un besoin de retrouver ou de collecter certains faits manquants. Les faits s'assemblent un à un en se posant à chaque fois 3 questions :

- Qu'a-t-il fallu ?
- Est-ce nécessaire ?
- Est-ce suffisant ?

ÉTAPE 3 : LA LECTURE DE L'ARBRE DES CAUSES ET LES MESURES DE PRÉVENTION POSSIBLES.

La lecture de l'arbre obéit à une convention. On part du dernier événement en remontant les faits. Pour trouver une mesure préventive, il faut trouver une action, un dispositif, une mesure de prévention, qui supprime le lien entre 2 faits. La succession des causes étant rompue, la conséquence disparaît.

Cette étape est à réaliser de préférence en groupe multidisciplinaire afin d'apporter le plus de richesse, d'expérience et de pertinence possible.

ÉTAPE 4 : LE SUIVI

Indispensable et pourtant parfois oubliée, cette étape sert à valider l'efficacité des choix faits et permet leur pérennisation. Si l'efficacité des mesures mises en œuvre n'est pas au rendez-vous, cette étape invite à reprendre tout ou partie de la méthode afin d'aboutir à une solution.

NOTA : Cette présentation ne peut remplacer une formation avec mise en situation. Il ne s'agit là que d'une présentation rapide d'une méthode qui a fait ses preuves et qui reste d'actualité.

Pour aller plus loin :

- Stage
- Doc INRS : ED 833