

Jun 2025 : santé, sécurité, conditions de travail : évolutions, rapports et études au cours du 1^{er} semestre 2025

Aépect, votre expert habilité et organisme de formation agréé

Décret et arrêté du 27 mai 2025, effectifs à compter du 1^{er} juillet 2025, sur les fortes chaleurs

Le décret définit des périodes de chaleur adossées au dispositif de vigilance "canicule" de Météo France ; différents niveaux de vigilance pour canicule signalent le niveau de danger de chaque vague de chaleur selon un code couleur : verte, jaune, orange (chaleur intense) et rouge (canicule) : **l'arrêté précise que les deux derniers niveaux correspondent à des périodes de canicule** (sans températures maximales indiquées, alors que plusieurs syndicats demandent l'instauration de températures de travail maximales contraignantes dans le code du travail), et constituent, en application de l'article D.5424-7-1 du code du travail, des conditions atmosphériques au sens de l'article L.5424-8 ouvrant droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail en raison des intempéries dans les entreprises du BTP.

Ce décret conduit à modifier le code du travail ; est ajouté un chapitre III au titre VI du livre IV de la quatrième partie du code du travail, consacré à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur.

- **L'article R. 4463-1** définit l'épisode de chaleur intense par référence au dispositif de Météo-France.
- **Article R.4463-2** : « L'employeur évalue les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur. Lorsque l'évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur définit les mesures ou les actions de prévention prévues au III de l'article L. 4121-3-1 ». Le PAPRIACT devra être mis à jour.
- **Article R.4463-3** : « La réduction des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense prévue au second alinéa de l'article R. 4463-2 se fonde, notamment, sur :
 1. La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;
 2. La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
 3. L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;
 4. Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
 5. L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs ;
 6. Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;
 7. La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures, ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
 8. L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible. »
- **Article R4463-4** : « En cas d'épisode de chaleur intense, une quantité d'eau potable fraîche suffisante est fournie par l'employeur. L'employeur prévoit un moyen pour maintenir au frais, tout au long de la journée de travail, l'eau destinée à la boisson, à proximité des postes de travail, notamment pour les postes de travail extérieurs ».
- **Article R4463-5** : « Lorsqu'il est informé de ce qu'un travailleur est, pour des raisons tenant notamment à son âge ou à son état de santé, particulièrement vulnérable aux risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, l'employeur adapte, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail, les mesures de prévention prévues au présent chapitre en vue d'assurer la protection de sa santé ».
- **Article R4463-6** : « L'employeur définit les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse, ainsi que celles destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur et, plus particulièrement, aux travailleurs isolés ou éloignés. Elles sont portées à la connaissance des travailleurs et communiquées au service de prévention et de santé au travail ».
- **Article R4463-7** : « Lors de la survenue des épisodes de chaleur intense, l'employeur met en œuvre les mesures ou les actions de prévention définies en application de l'article R. 4463-3, en les adaptant en cas d'intensification de la chaleur ».
- **Article R4534-143** : « L'employeur met à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition à cette fin est d'au moins trois litres par jour par travailleur. Les conventions collectives nationales prévoient les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des boissons chaudes non alcoolisées sont mises gratuitement à la disposition des travailleurs ».

Notons également l'art. R4535-14 pour les activités sur un chantier ; l'**art. R. 4323-97 complété** (en gras) : "L'employeur détermine, après consultation du CSE, les conditions dans lesquelles les EPI (équipements de protection individuelle) sont mis à disposition.... Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, ... **ainsi que les conditions atmosphériques**". L'**art. R. 4223-13** précise que « les locaux fermés affectés au travail sont, **en toute saison, maintenus à une température adaptée compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent** ». L'**art. R.4225-1** ajoute que "les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les **effets des conditions atmosphériques** ».

L'art. R. 4323-97 est complété : « L'employeur détermine, après consultation du CSE, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause **ainsi que les conditions atmosphériques** ».

Du nouveau coté suivi individuel renforcé (SIR)

Le décret du 18 avril 2025* indique qu'**à compter du 1er octobre 2025**, les travailleurs affectés à un poste « pouvant nécessiter une autorisation de conduite (art. R. 4323-56 du code du travail) ou une habilitation électrique » (art. R. 4544-10 du code du travail) ne feront plus partie de ceux bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR) par le service de santé au travail. Une nouvelle attestation devra être délivrée par le médecin du travail. Selon le ministère du travail, « il s'agit de deux catégories de visites présentant un intérêt médical jugé limité par les professionnels de santé ».

À la place du SIR, le service de prévention et de santé au travail (SPST) devra, pour certains postes, délivrer au travailleur une « attestation » justifiant l'absence de contre-indications médicales.

Dans l'exposé des motifs du texte publié, le gouvernement explique que cette modification « vise à optimiser les ressources médicales et à les redéployer sur le suivi des salariés affectés à des postes présentant un risque particulier, ainsi que sur les actions de prévention primaire vers lesquelles les missions des SPST ont été orientées par la réforme (référence à la loi Santé d'août 2021) ». Rappelons que le SIR a été introduit par la réforme de la santé au travail de 2016, qui a supprimé l'avis d'aptitude généralisé et créé la visite d'information et de prévention (VIP).

Le SIR inclut un examen médical d'aptitude à l'embauche, une visite médicale au maximum tous les 4 ans, avec une visite intermédiaire au bout de 2 ans. Ce suivi renforcé concerne les salariés travaillant sur des postes à risque : postes exposant à l'amiante, au plomb, à des agents CMR (cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction), à des agents biologiques, au risque hyperbare, ou encore au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Pour ces travailleurs, rien ne change, y compris pour les jeunes de moins de 18 ans affectés à des « travaux interdits susceptibles de dérogations », qui doivent être vus tous les ans par le médecin.

Afin de maintenir un examen médical d'aptitude, la réforme avait intégré au SIR les travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite (CACES, généralement) pour des équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges (grue de chargement, chariot gerbeur, plate-forme élévatrice mobile de personnes (PEMP), etc.), ainsi que les travailleurs effectuant des travaux sous tension et titulaires d'une habilitation électrique. Ce sont ces deux catégories qui sont concernées par le décret.

Le décret a introduit une nouvelle attestation, dont le modèle sera défini par arrêté. **Pour qu'une autorisation de conduite soit valide, il faudra, à compter du 1er octobre 2025, qu'elle soit couplée à une attestation délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical, permettant d'indiquer que le travailleur « ne présente pas de contre-indications médicales à la conduite du ou des équipements dont la conduite est autorisée ».** Pour ceux nécessitant une habilitation électrique, le décret prévoit cette attestation pour les travaux sous tension (art. R. 4544-11). Notons que la très grande majorité des accidents du travail sont d'origine électrique, dus à un contact direct avec une pièce conductrice sous tension.

Cette attestation est valable 5 ans, l'employeur, devant en conserver une copie pendant toute sa durée de validité. Une copie sera versée au DMST (dossier médical en santé au travail). Pour contester un refus de délivrance d'attestation, l'employeur ou le salarié peuvent se tourner vers le CPH (conseil des prud'hommes). Une période transitoire est prévue, l'avis d'aptitude délivré au titre du SIR sera assimilé à une attestation de 5 ans à compter de sa délivrance.

Des postes qui ne sont pas exempts de risques (vibrations par exemple), et qui peuvent surexposer des salariés qui, au cours des cinq ans, pourraient développer des pathologies portant atteinte à leur santé.

Les articles R. 4323-56, R. 4544-10, R. 4544-1, R. 4745-3, sont modifiés. Le chapitre IV du titre IV du livre V de la quatrième partie du code du travail est complété par deux articles, R. 4544-11-1 et R. 4544-11-2 :

- **Art. R. 4544-11-1** : « L'attestation mentionnée aux art. R. 4544-10 et R. 4544-11, d'une validité de cinq ans, est délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical qu'il réalise. Elle est présentée par le travailleur à l'employeur, qui en conserve une copie pendant toute sa durée de validité. Une copie est versée par le médecin du travail au dossier mentionné à l'art. L. 4624-8. L'attestation est conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture ». **Art. R. 4544-11-2** : « Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur un refus de délivrance d'attestation opposé par le médecin du travail à une demande présentée sur le fondement des art. R. 4544-10 ou R. 4544-11. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige. Les dispositions des II à IV de l'art. L. 4624-7 sont applicables à cette contestation ».

*Décret 2025-355 du 18 avril 2025 relatif « au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail ».

Santé au travail : le passeport de prévention prévu par la loi Santé entre dans sa phase opérationnelle

Inscrit dans la loi Santé au travail du 2 août 2021, le passeport de prévention, géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), entre dans sa phase opérationnelle.

Dès à présent, les organismes de formation peuvent accéder à leur espace dédié et déclarer les programmes qu'ils dispensent en matière de santé et de sécurité au travail. Cette déclaration deviendra obligatoire à partir du 1er septembre prochain. **Le service sera ensuite progressivement étendu aux autres acteurs concernés : les employeurs au cours du premier semestre 2026, puis les salariés et demandeurs d'emploi au quatrième trimestre de la même année**, selon le calendrier annoncé en février par la CDC.

Les employeurs devront alors « déclarer et centraliser toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs salariés », ce qui permettra d'améliorer « leur suivi (formation arrivant à expiration, formation à renouveler...) ». Quant aux salariés et aux demandeurs d'emploi, ils pourront également y inscrire, s'ils le souhaitent, « les formations santé et sécurité au travail suivies à leur initiative ».

A terme, le service s'enrichira de nouvelles fonctionnalités, notamment la possibilité d'importer des fichiers pour faciliter les déclarations de données massives, ou la mise à disposition de tableaux de bord pour accompagner l'employeur dans la gestion des formations.

Cet outil, issu de la transposition de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 dans la loi Santé du 2 août 2021, vise à améliorer la prévention des risques en santé et sécurité au travail et s'organise autour de trois grands principes : la traçabilité, l'employabilité et la transférabilité.

Ainsi, ce passeport numérique répertorie les différentes qualifications des salariés acquises lors de formations concernant la santé et la sécurité au travail. Il recense les attestations de formation, les certificats et les diplômes permettant de vérifier que le salarié a effectivement acquis les compétences mentionnées. L'inscription des acquis peut être effectuée par le salarié lui-même, par son employeur ou par les organismes de formation, à l'issue de chaque formation de prévention. Ce document est individuel, et il pourra être consulté par l'employeur, avec l'accord du salarié, qui pourra également le valoriser auprès d'autres recruteurs.

Le dispositif concerne tous les employeurs comptant au moins un salarié, et tous les salariés, quels que soit leur profession et leur secteur d'activité, privé comme public.

Les partenaires sociaux, réunis au sein du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), ont suivi l'élaboration de cet outil. Dix-huit séances de travail ont été nécessaires pour le formaliser, complétées par onze réunions d'un groupe de travail dédié. La Caisse des dépôts a ensuite mis en place des ateliers pour tester l'usage des différents parcours.

Rappelons que, en 2023, ont été décomptés 589 541 accidents du travail, dont 810 mortels, et 50 637 maladies professionnelles reconnues par la Caisse nationale d'assurance maladie.

Les formations SSCT obligatoires suivies par les représentants du personnel, ainsi que toutes les formations syndicales en matière de santé et de sécurité au travail, devront figurer dans le passeport de prévention.

Santé mentale, grande cause nationale 2025, avec 4 objectifs prioritaires :

- **La lutte contre la stigmatisation**, afin de changer le regard des Français sur les troubles psychiques et de faire prendre conscience que la santé mentale est l'affaire de tous.
- **Le développement de la prévention et du repérage précoce**, par la sensibilisation et la formation dans toutes les sphères de la société.
- **L'amélioration de l'accès aux soins partout sur le territoire français**, par la gradation des parcours, le développement des nouveaux métiers de la santé mentale, en veillant aux soins des personnes les plus fragiles et présentant les troubles les plus complexes.
- **L'accompagnement des personnes concernées dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne**, comme la formation, l'emploi, le logement, l'accès aux loisirs, etc.

Le déploiement des premiers secours en santé mentale (PSSM) figure sur la feuille de route du gouvernement et il fait partie des 30 mesures énoncées lors des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie. Ce programme dédié à la santé mentale propose à tous les citoyens une formation généraliste de sensibilisation et d'assistance en santé mentale, d'une durée de deux jours.

Les premiers secours en santé mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent, en santé mentale, des gestes de premiers secours qui apportent une aide physique à une personne en difficulté, et de la formation de sauveteur secouriste du travail (SST) en entreprise, à laquelle ils peuvent s'ajouter. Récemment, une proposition de loi adoptée en commission des affaires sociales (mais non encore débattue à l'Assemblée nationale) visait la généralisation de la formation aux premiers secours en entreprise, qui serait éligible au compte personnel de formation (CPF).

DUERP à la peine : cinq ans après l'accord national interprofessionnel (ANI) santé au travail, transposé dans la loi Santé du 2 août 2021, renforçant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et introduisant la consultation du CSE, et de nouveaux contributeurs (SPST, CSE), la moitié des entreprises seulement auraient finalisé leur DUERP, selon les organisations patronales réunies avec les organisations syndicales, à l'occasion de la journée mondiale consacrée à la santé et sécurité au travail, le 28 avril ; elles ont promis de combler ce retard dans les prochains mois.

Comment évoluent les accords télétravail : la part des accords accordant deux jours de télétravail par semaine tend à baisser (source : DARES Focus, avril 2025)

Moins nombreux que lors des confinements, les accords ressortent à un niveau élevé (+ 60 % par rapport à l'avant crise sanitaire). Si la part des deux jours de télétravail par semaine reste dominante, elle tend à baisser, selon la direction des études statistiques (Dares).

Avec un record de 3 940 accords signés en 2021 sur ce thème, le nombre d'accords a baissé pour atteindre, en 2023, 2 080 accords (et 700 avenants), soit néanmoins une hausse de 60 % par rapport à la période d'avant la crise sanitaire (1 300 accords en 2019). La part des accords télétravail signés par des délégués syndicaux tend à baisser au total (73,4 % en 2023 contre 76,2 % en 2021), au profit des autres signataires : élus non mandatés (13,3 % des accords signés en 2023, soit 1,3 point de plus qu'en 2021), élus ou salariés mandatés (7,9 %, soit +0,1 point), salariés par référendum (5,4 %, soit +1,4 point).

Ces accords concernent des entreprises : entre 50 et 299 salariés (48 %) ; de 300 salariés et plus (30 %) ; de moins de 50 salariés (20 %).

La crise sanitaire a favorisé un allongement du nombre de jours télétravaillés prévus dans les accords. Ainsi, la moitié des accords de 2017 prévoyaient un jour maximum de télétravail par semaine, contre 35 % des accords en 2023. **Ce sont les accords prévoyant deux jours de télétravail hebdomadaires qui restent les plus nombreux (47 % des accords en 2023), mais ils connaissent une nette baisse depuis 2021 (53 % en 2022 et 54 % en 2021)** ; ensuite, viennent les accords prévoyant trois jours de télétravail (13,8 % en 2023 contre 14,5 % en 2022), puis les accords de 4 jours (1,3 % en 2023) voire 5 jours (3,1 %).

Ces évolutions semblent marquer, selon la Dares, une volonté des entreprises de « privilégier un rythme plus modéré » en matière de télétravail. Cette tendance sera à vérifier en 2025.

Enfin, la Dares note que 16 % des structures ayant signé un accord télétravail entre 2017 et 2023 n'ont pas déposé d'autres textes conventionnels les trois années précédentes. Autrement dit, ces entreprises n'avaient guère l'habitude de négocier. La contrainte extérieure représentée par la crise sanitaire et les confinements a donc poussé ces entreprises à modifier leurs pratiques.

Inspection du travail : l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) recommande d'étendre le champ des amendes administratives pour les infractions en matière de santé et de sécurité au travail

L'IGAS analyse dans un rapport publié le 11 avril 2025* la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs conférés à l'inspection du travail en 2016 (ordonnance n° 2016 413 du 7 avril 2016) et elle constate qu'ils sont très peu utilisés.

En effet, dans 70 % des cas, des lettres d'observation sont adressées aux employeurs.

Seules les amendes administratives augmentent. Les infractions à la durée du travail sont les plus fortement sanctionnées financièrement, en montant total.

Ces nouveaux pouvoirs concernaient notamment la protection de la santé et la sécurité. En particulier les transactions pénales: absence de protections collectives sur les chantiers, non-respect des normes de sécurité pour les échafaudages et équipements, risques liés à l'amiante, etc. Les accidents du travail, en particulier les chutes de hauteur, sont signalés comme thème récurrent des procès-verbaux qui vont donner lieu à une transaction pénale.

Parmi les 16 recommandations formulées, notons :

Recommandation 5 : Étendre le champ des amendes administratives à toutes les infractions contraventionnelles, notamment dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. *Ce qui pourrait conduire à sanctionner, par exemple, l'absence de DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), ou un DUERP non actualisé, l'absence d'adhésion à un service de santé au travail interprofessionnel, ou encore des manquements aux obligations d'affichage.*

Recommandation n°7 Pour la direction générale du Travail (DGT), définir, avec le ministère de la Justice, les orientations de la politique pénale du travail, sous la forme par exemple d'une circulaire conjointe, intégrant des objectifs partagés et les priorités d'une politique pénale en droit du travail.

Recommandation n°8 Pour la DGT, réitérer les instructions pour que chaque DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et chaque DDETSPP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations) se dotent d'une convention-cadre avec le parquet, prévoyant les priorités thématiques pour les poursuites, des réunions conjointes et - si possible - un engagement de poursuites pour les cas de refus de transaction pénale par l'employeur.

Le droit d'expression : du droit aux pratiques

On ne peut que constater une dérive de l'interprétation du droit d'expression, qui se limite souvent aux enquêtes annuelles « PULSE », qui visent à évaluer « l'engagement des salariés », et aux réunions d'équipe animées par les managers.

Retour sur ce que prévoit le code du travail :

Article L2281-1 : « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise. »

Article L2281-2 : « L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. »

Article L2281-3 : « Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. »

Article L2281-4 : « Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail. »

Article L2281-5 : « Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail prévue à l'article L. 2242-1. » **L'article L2312-26 en précise le contenu, extrait :** « I.-La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur ... et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail contenant des dispositions sur ce droit ».

Article L2281-6 : « Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur provoque une réunion, au moins une fois tous les trois ans, avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une organisation syndicale représentative ».

Article L2281-10 : « A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'accord traitant du droit d'expression comporte des stipulations sur :

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les outils numériques disponibles dans l'entreprise, permettant l'expression des salariés ;

3° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;

4° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité social et économique de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

5° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités. »

Article L2281-11 : « Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail n'a pas été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ... Cette consultation a lieu au moins une fois par an. »

Article L2282-2 : « L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau. Les salariés se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération. Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau. Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

Article L2282-3 : « Les stipulations comprises dans les accords sur le droit d'expression doivent être complétées par des dispositions portant sur :

1° La définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite ;

2° La fréquence et la durée de réunion ;

3° Les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;

4° Le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;

5° Le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;

6° Les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;

7° Les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence mentionnés au 5° ».

Le droit d'expression bute sur la fin des collectifs de travail homogènes et sur l'omniprésence des managers, selon les résultats d'une enquête du Centre d'études de l'emploi et du travail, publiée en avril 2025.

Le droit d'expression directe et collective est une obligation, depuis les lois Auroux de 1982, prévue au départ pour les entreprises de plus de 200 salariés, puis généralisée à toutes les entreprises de plus de 50 salariés en 1986. L'enquête, centrée sur la mise en œuvre de ce droit d'expression à travers plusieurs accords, constate une pratique limitée et contrainte, du fait, notamment, de l'omniprésence des managers.

Ainsi, entre 2013 et 2024 en France, 997 accords ont traité du droit d'expression directive et collective des salariés dans l'entreprise. Ces accords, au contenu souvent standard, portent souvent sur le thème plus large de la qualité de vie au travail, thème de la négociation obligatoire dans lequel est intégré le droit d'expression. Trois accords, « *particulièrement élaborés et précis, reflétant a priori un véritable effort de négociation* » sont analysés et assortis d'entretiens.

Trois constats :

1. Le droit d'expression directe et collective est souvent laissé à la main des managers, ce qui semble "déconnecté" voire contradictoire avec les dispositions théoriques des accords. Si les groupes d'expression peinent à se réunir, c'est aussi faute de moyens, d'organisation logistique ou d'espace identifié.
2. Si ces groupes ne sont pas réunis, c'est d'abord parce qu'il paraît difficile d'organiser l'expression à partir "d'unités homogènes du travail". D'autant que les chercheurs constatent que les collectifs du travail fluctuent très souvent au gré des projets, ou sont répartis sur plusieurs territoires. En outre, lorsque l'activité doit se faire en un temps contraint, le manager mais aussi les salariés privilégient l'activité aux discussions, alors que celles-ci pourraient pourtant aborder la question de l'organisation du travail pour prévenir les risques liés à l'intensification du travail.
3. Lorsque les réunions sont néanmoins organisées, les chercheurs constatent que "l'omniprésence du manager" change de facto l'objet de ces réunions. Comme c'est lui qui, très souvent, réserve la salle, fixe la date et l'ordre du jour, les salariés ont l'impression d'être dans une réunion descendante où une stratégie va leur être présentée. Les managers tiennent dans ces réunions un rôle d'animateur qui fausse le jeu : les salariés s'autocensurent, n'osant pas exprimer leurs difficultés ni d'éventuels reproches devant leur hiérarchie.

L'étude questionne les suites données aux remontées formulées dans les réunions de droit d'expression. Les comptes-rendus de ces réunions paraissent atténuer les critiques de l'organisation du travail, ceux qui rédigent ces résumés ne voulant pas s'exposer. Ensuite, il peut tout simplement n'y avoir aucune suite. **Tout se passe, comme si les directions estimaient qu'il s'agissait surtout d'écouter les salariés, et pas forcément d'apporter une réponse aux griefs ou aux demandes formulés.** Si bien que ce sont parfois les élu-es du CSE qui interpellent les directions sur cette absence de réponse concernant l'organisation du travail et sur les thématiques critiques des conditions de travail qui n'ont pu être abordées au sein des groupes d'expression. Les enjeux initialement attachés au « dialogue professionnel » se trouvent ainsi finalement abordés par le dialogue institué.

En conclusion, les chercheurs parlent d'un « échec » du dispositif du droit d'expression directe et collective. D'autant que le droit d'expression reste largement plébiscité par les salarié-es enquêté-es. Les difficultés auxquelles il est confronté relèvent de facteurs organisationnels, de facteurs relationnels (rôle des managers). La non-participation des managers aux groupes est nécessaire pour que l'expression y soit effectivement libre, mais les managers doivent s'assurer que ces réunions puissent se tenir. Enfin, un dernier ensemble de facteurs, de type individuel, concerne plus directement les salarié-es participant aux groupes d'expression. L'expression au sein d'un collectif et pour un collectif est impliquante, et les prises de position critiques ne sont pas sans risque et pourraient nécessiter une protection, à l'instar de celle concernant les représentant-es du personnel.

* Le CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail) est un programme transversal du Cnam (Conservatoire national des arts et métiers) visant à développer la recherche pluridisciplinaire sur le travail et l'emploi. Cette publication du CEET est un condensé de l'étude réalisée pour l'Ires en 2024.

Aépect, Qui sommes-nous ?

Un expert habilité, certifié auprès des comités sociaux du secteur privé et des fonctions publiques dans le domaine de la santé, de la sécurité du travail et des conditions de travail.

Enregistré en tant que IPRP (Intervenant en prévention des risques professionnels) auprès de la DREETS, organisme de formation, agréé pour la formation SSCT des comités sociaux. Référencé « format dialogue » par l'INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour animer les formations communes d'appui à la négociation entre organisations syndicales patronales et salariés de branche et d'entreprise.

www.aepact.com

Contact : valerie.perot@aepact.com