

## Édito

### Rémunération, bonus des dirigeants : et si on parlait enfin du scandale des dividendes versés et de leurs effets sur les salariés

#### Edito

*Rémunération, bonus des dirigeants : et si on parlait enfin du scandale des dividendes versés et de leurs effets sur les salariés ?*  
p. 1

#### Actu

*Les actions programmées de l'Inspection du travail pour 2009*  
p. 1

#### Du nouveau pour les conditions de travail

*Santé et sécurité :  
Information des salariés sur le document unique*  
p. 2

*Le document unique, de quoi parle-t-on ?*  
p. 2

#### Retours d'expérience

*Souffrance au travail : comment le CHSCT peut-il recourir à une expertise légale ?*  
p. 3

#### Lu, vu pour vous

*Une charte pour l'amélioration des relations au travail : des entrepreneurs s'engagent*  
p. 4

AEPACT  
108 rue de la Folie  
Méricourt 75 011 Paris

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

Tel ; 01 44 01 66 60

La sous-capitalisation des entreprises françaises est souvent évoquée comme un fait qui les rend dépendantes des banques, fragilise leur structure financière et pénalise leur développement. Une récession conduit à une hausse immédiate des défaillances d'entreprises : faible marge et manque de fonds propres ne permettent pas aux entreprises de faire face à une baisse de chiffre d'affaires de plusieurs trimestres, comme c'est le cas actuellement.

La crise économique que nous vivons provient largement d'une crise de liquidité. L'Etat et les banques centrales s'emploient donc à injecter massivement des liquidités dans l'économie afin qu'elle ne s'asphyxie pas. Le plan de relance de l'économie réelle de l'Etat français consiste à débloquer 26 Mds€ « axés sur l'investissement et les entreprises, sur les deux ans à venir ». René Ricol, le médiateur du crédit nommé par le Président de la République, a annoncé ce mois-ci que 600 M€ avaient été débloqués par les banques grâce à son rôle de médiation et ainsi sauvé 68 000 emplois. Une note publiée par l'INSEE sur la répartition des bénéficiaires 2006 en France, montre que **les dividendes versés représentent 75% du résultat après impôt ; soit 71 Mds€ pour l'ensemble des entreprises françaises (hors banques et assurances)**. Cette somme est faramineuse au regard des aides de l'Etat pour les PME.

**Combien d'entreprises n'auraient pas fait faillite si les actionnaires avaient été moins gourmands ? Combien de salariés n'auraient pas perdu leur emploi (100 000 nouvelles inscriptions à « Pôle Emploi » par mois) ? Combien de salariés n'ont pas eu d'augmentation de salaire pour répondre à l'avidité des actionnaires ? A combien de salariés a-t-on demandé d'augmenter leur productivité, d'en faire toujours plus pour une même rémunération et sans la moindre reconnaissance ? Combien de salariés en ont souffert et en souffrent ?**

La théorie économique nous enseigne que c'est la rémunération de l'actionnaire qui porte le risque de l'entreprise, et est de ce fait aléatoire. Actuellement, le pilotage des entreprises par le résultat fait du dividende une charge fixe pour l'entreprise et la masse salariale la variable d'ajustement, ce qui est une aberration économique et déplace l'aléa de l'actionnaire vers le salarié : rémunération élevée et faible risque pour l'actionnaire, rémunération faible et risquée pour les salariés. **Les risques supportés par les salariés sont largement avérés : perte d'emploi, dégradation des conditions de travail, souffrance et atteinte à la santé des salariés.** Le niveau des prélèvements sociaux jugé écrasant par les chefs d'entreprise a bon dos, la concurrence chinoise aussi, la crise également. Revenons aux fondamentaux avec une plus juste répartition entre capital et travail et interpellons la « responsabilité sociale » de chaque entreprise afin de faire du capital humain la première richesse de l'entreprise. VP

## Actu

### **L'Inspection du travail** (Circulaire DGT 2009/02 relative aux actions programmées et aux campagnes de contrôle pour 2009)

Cette circulaire fixe les actions programmées et les actions de contrôle de l'Inspection du travail pour l'année 2009. Les **actions prioritaires 2009** restent inchangées par rapport à l'année passée. Les agents doivent notamment porter prioritairement leur activité de contrôle sur **l'évaluation des risques professionnels et leur prévention, ainsi que sur la mise en place, le renouvellement et le fonctionnement des délégués du personnel.**

## **Du nouveau pour améliorer les conditions de travail : Information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité**

Un décret du 17 décembre 2008 (D. n° 2008-1347, 17 déc. 2008, JO 19 déc.) fixe les modalités concrètes d'informations des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette obligation pèse en effet sur l'employeur en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Le document unique doit désormais être accessible à tous les salariés, qu'ils encourent ou non un risque particulier ou qu'il existe des représentants du personnel compétents pour réclamer ce document.

La réglementation n'oblige « qu'à une simple mise à disposition ». L'employeur n'a donc pas à transmettre d'office le document. En revanche, il devra absolument afficher à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis devra être affiché au même emplacement que celui réservé à ce dernier. LC

### **Le document unique : de quoi parle-t-on ?**

Du côté de la législation : **« Le Code du travail - l'article L. 4121.2 rappelle que l'employeur doit « Éviter, évaluer et combattre les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs ; adapter le travail à l'homme et en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production. L'employeur se doit de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe de l'article L. 4121.1. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. »**

Le document unique d'évaluation est de la responsabilité de l'employeur, il n'a pas d'obligation d'y adjoindre quiconque à sa réalisation. Même s'il n'existe pas d'obligation, il est souhaitable que l'employeur associe à sa démarche des acteurs internes à l'entreprise, CHSCT, délégués du personnel, salariés mais aussi services de santé au travail. Car, ils peuvent apporter leur témoignage sur d'éventuels risques inhérents à leurs situations de travail. De par ses prérogatives et ses missions le CHSCT peut demander à être associé à l'élaboration du document unique.

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle et être ponctuellement mis à jour en cas de décision importante d'aménagement ou de toute transformation du poste de travail et lors de l'apparition de nouveaux risques liés par exemple à la survenance d'accidents du travail ou de maladie professionnelle. Il n'existe pas de support recommandé pour transcrire les résultats. Il peut donc être écrit ou numérique. Toutefois, tout support numérique comportant des informations nominatives devra, conformément à la loi faire l'objet d'une déclaration à la CNIL.

Le texte est très succinct quant au contenu du document unique, il précise simplement que l'évaluation doit comporter un « inventaire ». La notion d'inventaire conduit à cartographier les risques et d'abord à distinguer danger et risque :

1 - Identifier les dangers : le danger est la priorité intrinsèque d'un aménagement des espaces de travail, d'un équipement, de substance, de méthode de travail, etc.

2 - Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Le document doit comporter l'identification des risques associé à un inventaire des unités de travail, le classement des risques en fonction de leur degré de gravité, de fréquence ou de probabilité d'occurrence mais aussi des propositions d'actions de prévention. L'évaluation des risques concerne les postes de travail, les aménagements, les procédés de fabrication mais aussi les risques psychosociaux.

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de la responsabilité de l'employeur, qui a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. En conclusion, il convient de ne pas passer à côté de l'objectif principal. **L'évaluation des risques et la transcription des résultats dans le document unique doivent être l'élément déclencheur d'une réelle politique de prévention des risques dans l'entreprise et non pas une action visant à satisfaire une obligation légale.** LC

## **Retours d'expériences : souffrance au travail, comment le CHSCT peut-il recourir à une expertise légale ?**

Le recours à une expertise « souffrance au travail » doit s'apparenter à un « risque grave » pour être prise en charge par l'employeur si ce dernier n'est pas enclin à accepter une expertise « contractuelle ». En cas de contestation de l'employeur, une ordonnance récente de référé du TGI de Bordeaux (septembre 2008) a donné raison au CHSCT et va dans le sens de la nécessité de constituer un dossier en amont associant tous les acteurs... En attendant une évolution de la législation.

**La problématique :** un CHSCT souhaite une expertise sur la souffrance au travail suite à des remontées de salariés, d'absences prolongées de collaborateurs, de mal être diffus ; il s'agit pour le CHSCT de comprendre les difficultés professionnelles et le mal être des salariés, d'en évaluer l'importance et d'en connaître les causes, afin de réduire cette souffrance et de la prévenir. Or, il est difficile pour le CHSCT de démontrer cet état de souffrance, d'en apporter même des traces, les salariés n'osant pas en parler. Ainsi comment faire le lien avec le risque grave avéré d'atteinte à la santé mentale des salariés ?

**Les actions à mettre en œuvre :** les faits exposés dans l'ordonnance de référé et les actions des CHSCT avec lesquels nous travaillons traduisent la même convergence d'actions menées : éléments tracés parfois sur une longue période, interpellation de l'inspecteur du travail, de l'inspecteur de la CRAM et du médecin du travail. Ce dernier peut avoir déjà alerté la direction et tenu des propos qui figurent dans des PV de CHSCT ; d'ailleurs, le Président peut avoir constaté un malaise voire une souffrance au sein de l'entreprise. L'inspection du travail peut, lors de sa présence aux réunions proposer des plans d'actions. Et la direction exprimer son intention de réfléchir au problème. Néanmoins, les directions restent souvent hostiles à toute expertise, minimisant les risques et l'étendue du problème (montrés comme des cas isolés).

**Demande d'expertise et contestation de l'employeur :** le CHSCT décide de voter le recours à l'expertise (L.4614-12), motivé par l'état de santé des salariés (risque grave et avéré). La direction peut contester l'expertise (jugée inutile et mettant en avant les mesures prises par la direction) et assigner le CHSCT devant le TGI. Rappelons que la récente jurisprudence sur la question met en avant une « obligation de résultat » de la part de l'employeur. Il ne s'agit donc pas d'exprimer des bonnes intentions voire de mettre en place des groupes de parole ou autres, mais d'obtenir des résultats et d'agir sur les causes. **Il s'agira pour le CHSCT de démontrer l'inefficacité des mesures ou actions entreprises s'il en existe.**

**Argumentaire des parties :** l'employeur pourra admettre l'existence de mal être mais contester son degré de gravité, fait déclencheur de l'expertise. C'est pourquoi il est important d'obtenir des avis du médecin du travail et de l'inspection mais aussi des attestations de salariés lorsque cela est possible, de tracer tous les événements, les courriers, détailler les PV de réunions, et ne pas hésiter à convoquer des réunions extraordinaires sur ce seul sujet. **Impliquer toutes les IRP :** les DP qui sont au plus près des salariés et le CE qui peut apporter des éléments sur des réorganisations et des conduites du changement ayant eu des conséquences sur les conditions de travail et la santé mentale des salariés, ainsi que sur des mises sous tension des salariés avec des objectifs à atteindre toujours plus élevés, sur de nouveaux systèmes d'évaluation et de contrôle, etc. Des indicateurs de type turn over ou absentéisme en augmentation doivent également figurer dans le dossier ainsi que le bilan annuel du médecin du travail. Le CHSCT doit aborder la question du dialogue social et de la pertinence du choix de recours à un expert agréé : rompu aux relations sociales complexes en plus de ses domaines de compétences, la démarche de l'expert est différente de celle d'un cabinet RH ou spécialisé (coaching, cellules d'écoute). L'expert s'intéresse au travail et à son organisation, aux situations de travail réelles vécues par les salariés. L'expert associe et implique le CHSCT, les membres représentant les salariés mais aussi l'employeur en mettant en avant la mission, le rôle et les prérogatives de l'instance tels que décrits dans le Code du travail.

**Conclusion de l'affaire en faveur du CHSCT (ordonnance de référé):** « il ressort de tous ces éléments que la souffrance morale ressentie par une part importante du personnel, même si elle n'a pas abouti à ce jour à des situations de désespérance extrêmes et ne s'est pas encore concrétisée par une multiplication des absences et arrêts de travail pour cause de maladie, constitue à l'évidence un risque grave pour la santé des personnes ainsi atteinte par ce mal être au travail qui justifie sans qu'il soit nécessaire d'attendre davantage le recours à l'expertise... La requête tendant à son annulation .... est en conséquence rejetée ». VP

Lu,  
Vu  
Pour Vous

Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail

---

L'équipe de rédaction  
d'Aépect : Lydia  
Couchaux, Caroline  
Hervet, Henri Fanchini et  
Valérie Pérot

---

Contactez-nous sur :  
[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

## Charte des bonnes relations humaines au travail

Une initiative de la société civile et d'organisations patronales avec le soutien du Ministère du Travail.

Ce document a été préparé par des spécialistes de l'entreprise, enrichi par des parrains qui en soutiennent la démarche : Croissance +, le CJD, Entreprise et Progrès, le G16 (groupement des grandes écoles), l'association française des anciens de Harvard Business School et Ecophilos. **Cette charte de bonne conduite, qui peut être signée par toutes les entreprises, vise à engager les signataires autour d'un ensemble d'attitudes et d'objectifs pour l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.**

Lorsque l'on évoque les relations humaines au travail, on pense management, hiérarchie, compétitivité, individualisation, mais aussi spontanément conflit, mal-être souffrance, isolement, déshumanisation. Et plus rarement collectif de travail, partage, solidarité, apprentissage, développement, créativité, écoute, respect ; ce qui fait que le travail occupe cette place centrale dans nos sociétés, au-delà du « travailler pour vivre ».

Cette charte est répartie en quatre thèmes :

- **L'attitude de toute personne qui travaille** ; toute part de l'individu, quelle que soit sa place dans l'entreprise. C'est la somme des attitudes de chacun qui détermine le niveau de relations entre les humains d'une entreprise « la responsabilité de soi, la qualité du respect, la qualité de l'engagement » ;
- **L'attitude du / de la chef d'équipe / manager** ; c'est le médiateur, la courroie de transmission, la cheville ouvrière entre la direction et les employés « les dispositions d'esprit et la qualité d'exercice » ;
- **L'attitude du / de la dirigeant(e)** ; c'est la tête qui donne le ton, qui montre le ton, qui montre l'exemple et qui détermine la culture, l'ambiance, la qualité des relations humaines dans l'entreprise « l'ambiance, la justice, la mission » ;
- **Mise en application dans l'organisation du travail** ; la dernière partie est centrée sur le travail et son contenu :
  - o Les pré-requis « transparence des objectifs, des risques et des résultats, tâches clairement définies, aspirations de chacun, contenu du travail et donner les moyens de réaliser le travail et d'atteindre les objectifs ;
  - o La qualité « environnement et conditions de travail de qualité, confiance, encouragement de l'autonomie et de l'initiative, coopération et valorisation de la participation et du travail en équipe, recherche du consensus, veille active du mal-être et du bien-être dans l'entreprise, etc.

*Cette charte définit le stress au travail comme provenant principalement de difficultés de relation avec l'entourage immédiat, mais aussi de la façon d'être au travail, notion complexe d'ordre mental, émotionnel, moral, etc. et de la qualité des relations humaines au travail.*

Si cette charte semble utopique et axée sur le comportemental, le savoir être, elle a le mérite d'exister et de rendre compte de la prise de conscience des entreprises et des pouvoirs publics ; reste à analyser les causes des dérives comportementales, proposer des actions concrètes et donner des moyens aux acteurs de première ligne comme le CHSCT... A suivre. LC

Vous trouvez l'ensemble de ce texte sur les sites : « [travailler-mieux.gouv.fr](http://travailler-mieux.gouv.fr) ; [cjd.net](http://cjd.net) »