

Édito

Edito

L'expert CHSCT et les prérogatives du CHSCT ne se réduisent pas au RPS p. 1

Actu

Contestation de l'expertise CHSCT p. 1

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail

Un kit d'aide à la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés p. 2

Le recours à l'expertise CHSCT confirmé en cas de dispositif d'évaluation des salariés p. 2

Médecine du travail : le Sénat adopte le projet de loi p. 2

Retours d'expérience

Comment faire face aux directions qui contestent les expertises CHSCT p. 3

Lu, vu pour vous

Lectures : n° 10 de la Nouvelle Revue de Psychosociologie p. 4

Etude Dares sur l'emploi et la santé des seniors p.4

A suivre

Palmarès 2011 des entreprises « où il fait bon travailler » p. 4

L'audit du parc nucléaire français annoncé par le gouvernement p.4

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

L'expert CHSCT et les prérogatives du CHSCT ne se réduisent pas aux RPS

L'organisation en fédération professionnelle de cabinets intervenant sur le « marché » des RPS a fait pas mal de bruit, peut être est-ce un mode de communication de ces professionnels eux-mêmes qui disent vouloir « encadrer » la profession (face aux risques de dérive qu'ils dénoncent), se posant eux-mêmes comme les garants de l'expertise et de la qualité de la prestation en la matière. Elle s'adresse aux entreprises (et donc aux directions) et leur apporte « lisibilité » et « crédibilité » dicit leurs représentants. Pour notre part, expert CHSCT ne travaillant que pour les CHSCT, cela ne nous pose aucun problème pour deux raisons majeures :

- Nous ne partageons pas du tout la même approche ni la même posture que certains de ces cabinets sur les questions de RPS, stress et souffrance au travail (dont l'un vend des « solutions globales » et apprend aux individus à « gérer leur stress », tandis qu'un autre travaille avec des médecins psychiatres pour réaliser des autopsies psychiques et vient de créer une filiale dédiée à « la gestion du stress grâce à la nature ») ; même si les interventions de ces cabinets sont réalisées à la demande des directions, elles regardent les représentants du personnel qui doivent avoir connaissance de leurs positionnements théoriques sur la question et de leurs pratiques d'intervention ; ils peuvent aussi les contester et demander d'autres types d'intervenants.
- Nous, expert CHSCT travaillant pour les CHSCT, tenons à préciser dans ce contexte particulier que l'expertise et nos compétences pour aider les CHSCT dans l'exercice de leurs prérogatives ne se réduisent pas aux RPS : réorganisations, PSE, déménagements, fusions, système d'évaluation, modes de management, présomption de harcèlement, etc.

Autant de dossiers à instruire, de questions de travail et de conditions de travail à se réapproprier et à mettre au travail.... VP.

Actu

Contestation de l'expertise CHSCT par l'employeur : une jurisprudence récente encadre les délais de contestation

Cf TGI Clermont Ferrand, 9 février 2011, ord. N°11/00122

Si le Code du travail permet à l'employeur de contester le recours par le CHSCT à un expert agréé en saisissant le président du TGI (C. trav., art L. 4614-13), il ne fixe pas de délai pour engager une telle action. Par une ordonnance de référé du 9 février dernier, le TGI de Clermont-Ferrand l'invite néanmoins « à agir dans un délai raisonnable ».

En effet, le cadre légal de l'expertise précise que l'intervention et la remise du rapport de l'expert du CHSCT doivent se réaliser dans un délai de 30 à 45 jours. La stratégie de l'employeur consistant à ne pas permettre à l'expert de démarrer son intervention (non remise des documents demandés, non-réponse aux demandes de rendez-vous) sous prétexte de son intention de contester l'expertise (notamment pour ne pas prendre en charge les frais), est constitutif d'entrave ; le CHSCT, a ainsi saisi le tribunal de grande instance en invoquant **un trouble manifestement illicite**.

Dans son jugement, le TGI a précisé que si l'employeur a la faculté de contester, « la contestation doit être formée dans un délai raisonnable compte tenu du délai imparti à l'expert pour déposer son rapport ». L'employeur ne doit donc pas se contenter de s'opposer à la réalisation de la mission, mais contester au plus tôt auprès du TGI.

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail :

Un kit d'aide à la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés

Source : <http://fact.aract.fr/> et <http://anact.fr/>

En France, 12 millions de personnes présentent une déficience, et 8 sur 10 parmi elles peuvent intégrer **un poste sans aménagement particulier**. Si l'objectif d'un taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés est maintenant connu des entreprises, l'obligation de négocier sur ce sujet semble, elle, beaucoup moins établie (loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées). Pourtant, ce sujet fait partie intégrante des Négociations Obligatoires Annuelles (NOA). Face à ce constat, la FACT et l'ARACT se sont mobilisées en 2010 avec l'appui des partenaires sociaux pour produire un outil d'aide à la négociation à destination des partenaires sociaux. L'outil rassemble des informations sur l'obligation de négocier, et pour mieux comprendre les enjeux, un jeu de 16 questions réponses. De plus, il propose un apprentissage pour aborder collectivement le handicap par le biais d'un mini quizz. Pour mieux qualifier les capacités de la personne, ainsi que les exigences de l'environnement de travail, des définitions sont listées. Pour finir, « Handi CAP » détaille une proposition de démarche en 4 étapes pour négocier un accord, avec, pour chacune d'entre elles, des ressources associées visant à faciliter leur mise en œuvre :

- IDENTIFIER les pratiques de son entreprise (grille de questionnement proposée) ;
- EVALUER l'intérêt de faire progresser ces pratiques (illustrations de cas d'entreprises) ;
- CONSTRUIRE un plan d'action (exemple de tableau à remplir) ;
- TRANSCRIRE le plan d'action dans un document (tableau de synthèse et exemples d'accords ou de procès verbal de désaccord).

Ces outils consultables en ligne relèvent d'un enjeu important pour le maintien ou l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Bonne négociation.

Le recours à l'expertise CHSCT confirmé en cas de dispositif d'évaluation des salariés

Depuis un arrêt de 2007, tous CHSCT doivent être consultés avant la mise en place d'un processus d'évaluation. Ce nouvel arrêt (28 février 2011) précise que lors de la modification d'un système d'évaluation, le CHSCT doit être informé et consulté et peut recourir à une expertise, d'autant que le système contient des variables comportementales. A la suite des travaux de Chercheurs Clot, Dejourné et De Gaulejac notamment, nous savons que les nouvelles formes de prescription, particulièrement destinées aux cadres visent une stratégie du « toujours plus », une obligation de « réussite » un « idéal jamais atteint », qui se traduit par des injonctions paradoxales particulièrement délétères. Ces systèmes d'évaluation sont destinés à normaliser des règles de bonne conduite, la gestion des émotions. En convoquant la subjectivité, l'organisation tente ainsi de prendre en possession (de canaliser) de l'engagement de soi et de la créativité qui lui est inhérente.

La Cour d'appel de Paris reconnaît que « ce changement a nécessairement des incidences sur les conditions de travail des salariés, compte tenu des nouvelles attentes à leur égard de la part de l'entreprise en termes de comportement individuel, lesquels ne peuvent qu'avoir des conséquences sur leur carrière et leur rémunération ». De plus, en concluant sur le fait que ce projet modifie les conditions de travail, les rémunérations sont enfin considérées comme un élément (clé) des conditions de travail. Rappelons que la plupart du temps, les directions refusent de parler des rémunérations en CHSCT.

Médecine du travail : le Sénat adopte le projet de loi, amendé à la marge

Le 27 janvier 2011, le Sénat a adopté la proposition de loi du 10 novembre 2010 sur la médecine du travail. Le rapporteur du texte indique que la loi vise à réduire « la grave crise démographique de la médecine du travail », la moitié des praticiens ayant plus de 55 ans. Dans le même temps, le nombre de travailleurs suivis progresse. Le ministre du travail a, de plus, souligné la nécessité de prendre en charge « plus de 2 millions de salariés, peu ou mal couverts » (comme les travailleurs intérimaires ou saisonniers). Le texte de loi prévoit ainsi d'élargir les missions de la médecine du travail en mettant en place des équipes pluridisciplinaires et de recruter des internes. Les responsables syndicaux, les associations de médecins, et plusieurs partis politiques ont dénoncé un « mélange des genres » qui « aggrave la subordination de la médecine du travail à l'employeur. Une grande partie des débats portent sur l'indépendance des services de santé au travail interentreprises vis-à-vis des employeurs qui les financent. Le texte initial prévoyait que la présidence des conseils d'administration reviendrait à la partie patronale. Les sénateurs ont décidé qu'ils seraient composés à parts égales de représentants des employeurs et des salariés avec une présidence alternée. Le projet doit être maintenant débattu à l'Assemblée nationale.

Retours d'expériences : comment face aux directions qui contestent les expertises CHSCT ?

Les CHSCT sont confrontés de plus en plus régulièrement à la contestation du bien-fondé de l'expertise quelque soit le sujet « projet important, risque grave, etc. ». Rappelons que le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas principalement (Art. L 4614-12):

- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail : l'article L. 4612-8 « stipule que « le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » ;
- « Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté ».

L'article L. 4614-12 stipule que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur qui ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement, et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les délais de réalisation de l'expertise sont de 30 à 45 jours sauf dans le cas du risque grave. La date de démarrage de la mission n'est pas précisée, mais la pratique et la jurisprudence considèrent comme date de début, le démarrage effectif de la mission.

Nous sommes de plus en plus souvent confrontés à des directions qui remettent en cause la légitimité de la demande d'expertise, sans véritablement la contester légalement. Rappelons que l'employeur peut contester le coût, la désignation, le périmètre ou les délais de l'expertise, mais qu'il doit impérativement contester devant le Président du Tribunal de Grande Instance pour statuer en urgence. L'employeur doit supporter le coût de l'expertise et les frais de procédure de contestation éventuelle dès lors que le CHSCT n'a pas abusé de ses prérogatives.

La stratégie la plus souvent déployée par les directions est celle de « l'attentisme », « jouer la montre » sans véritablement contester devant le TGI. Ils refusent ainsi de recevoir l'expert ou de permettre à ce dernier d'avoir accès au terrain, et/ou ne transmettent aucun document nécessaire au démarrage de la mission. Si l'employeur ne saisit pas le TGI, il ne peut s'opposer sans commettre un délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT. Cette forme d'usure exercée auprès des représentants du personnel se double parfois d'une forme de chantage notamment quand l'entreprise va mal financièrement.

Comment agir dans ce contexte :

1 – Même si l'expertise est légale et s'inscrit le plus souvent dans un processus d'information et de consultation, les élus doivent motiver la demande d'expertise :

- absence d'information, insatisfaction des réponses apportées aux questions posées, manque de visibilité, inquiétudes, risques d'atteinte à la santé des salariés, risques de dégradation des conditions de travail ;
- les membres du CHSCT ne doivent pas hésiter à prendre contact avec un expert agréé pour demander un conseil avant la réunion extraordinaire prévue et dès la réception du document d'information sur un projet ; la demande de recours à l'expertise et son vote doivent respecter un certain formalisme selon le contexte : présentation par l'employeur de son projet, questions des élus, réponses, suspension de séance, lecture d'une délibération, vote du recours à l'expertise, vote du cabinet agréé (ou désignation d'un membre chargé de procéder à l'appel d'offres).

2 – Les élus doivent rencontrer l'expert pour formuler leurs demandes et leurs attentes, demander le point de vue de l'expert au regard de l'information fournie, des risques générés par le projet :

- à partir de ces échanges, l'expert établit une lettre de mission destinée aux seuls élus via le secrétaire ; une fois validée celle-ci est transmise au président (à l'employeur) accompagnée d'une demande de réunion de démarrage tripartite ;
- si l'employeur ne répond pas, ces demandes doivent être réitérées, tracées ; si la réunion a lieu mais que les demandes d'entretiens ou d'information n'ont ensuite pas de réponse, l'expert ne peut intervenir ce qui constitue un délit d'entrave ;
- la seule façon d'agir pour est d'aller au tribunal pour délit d'entrave ; dans le cas contraire, l'expertise ne pourra se dérouler sans que l'employeur contester légalement. Ce qui aura pour effet d'amoindrir les prérogatives du CHSCT et de nier les effets d'un projet sur les conditions de travail et la santé des salariés.

3 – Si la direction conteste, elle doit donner la preuve de sa contestation (TGI) et le faire dans des délais permettant, dès le jugement rendu, la réalisation de l'expertise dans les temps impartis :

- en effet, l'expertise est suspendue au jugement rendu.

Il est dans la mission des représentants du personnel de faire appliquer le Code du travail, notamment sur ces questions qui tendent à isoler les élus, à les responsabiliser seuls face à des projets dont ils n'ont ni les tenants ni les aboutissants, voire à les décrédibiliser en transformant l'exercice de leurs prérogatives en désaccord a priori face à tout changement et dont l'action consisterait seulement à retarder leur mise en œuvre, certaines directions communiquant en ce sens auprès des salariés.

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail.

Aépect,
votre expert
CHSCT agréé

L'équipe de rédaction
d'Aépect,

Pour nous contacter :
www.aepect.com

Lectures :

La Nouvelle Revue de Psychosociologie :

**N°10 consacré aux « Risques psychosociaux : une nouvelle catégorie sociale ? »
Paru fin 2010 - Collection Eres**

La mise sur le devant de la scène d'une nouvelle catégorie de risques, les « risques psychosociaux » dans le champ de la santé et de la sécurité au travail est le produit de plusieurs facteurs (intervention du ministre du Travail, obligation de négocier, rapports divers commandités par les pouvoirs publics, évolution de la jurisprudence, médiatisation de vagues de suicides au travail). Cette mobilisation déclarée autour de ce qui devient « un problème de santé publique majeur » est néanmoins marquée par une carence théorique et une dérive hygiéniste que viennent éclairer les contributions des auteurs de ce numéro : D. Lhuillier, Yves Clot, Pascal Molinier, Vincent de Gaulejac notamment.

Etude Dares : emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière

Avoir connu un travail pénible physiquement durant une grande partie de son parcours professionnel peut provoquer une usure prématurée et concourir à une sortie précoce de l'emploi : 35% des personnes de 50 à 59 ans déclarent avoir été exposées pendant 15 ans ou plus à l'une au moins des quatre situations de pénibilité physique : travail de nuit, travail physiquement exigeant, travail répétitif, exposition à des produits nocifs ou toxiques. 40% déclarent avoir cumulé au moins 2 pénibilités physiques durant leur parcours professionnel, dans le même emploi ou dans des emplois successifs.

Les personnes de 50 à 59 ans, durablement exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé : 24% se déclarent limitées dans leurs activités quotidiennes du fait d'un problème de santé contre 17% des autres seniors. Elles sont également moins souvent en emploi après 50 ans que celles qui n'ont pas été exposées ou qui l'ont été moins de quinze ans.

A suivre

L'ANACT publie sur son site **le palmarès 2011 des entreprises « où il fait bon travailler »**, palmarès issu d'un institut au procédé curieux puisque chaque année l'Institut Great Place to Work® publie ce palmarès dans 45 pays, mais sur la base d'une postulation ; ainsi, en France, 127 entreprises ont « candidaté », afin de valoriser leurs efforts quotidiens en matière d'amélioration des conditions de travail. Le résultat est surprenant puisque figurent parmi elles des entreprises qui n'ont pas cette réputation : par exemple PepsiCo, Microsoft France, Leroy Merlin, McDonald's France, Decathlon ; il suffit pour cela d'aller sur les sites syndicaux pour apprendre que dans l'une la direction a pris part au vote du secrétaire du CE pour imposer ses choix, une autre explique son inclination : faire le marketing de sa démarche « Be Wizz » pour maintenir en forme ses salariés. Une autre encore demande à ses vendeurs de mettre leur photo sur le balisage d'un produit pour en vanter les qualités, remet en cause les pauses, est condamnée pour harcèlement moral, pour ouverture dominicale abusive...

L'audit du parc nucléaire français annoncé par le gouvernement.

Pour toute information complémentaire : www.terra-economica.info qui a réalisé un entretien avec M Lallier, représentant de la CGT au Haut Comité à la transparence et à l'information sur la sécurité nucléaire et qui devrait participer à l'audit.