

édito

Edito

Crise, récession, restructuration : que proposent les candidats ?
p.1

Actu

APLD, arrêt du travail dominical chez Bricorama, p. 1

Dossier :

crise économique, motif économique : les procédures de licenciement sur la sellette, p. 2

Retours d'expérience

PSE, PDV : le CHSCT ne doit pas être écarté ou consulté a minima, p. 3

Lu, vu pour vous

Lectures, études, films, p. 4

A suivre

Les plans d'action en faveur des seniors doivent intégrer l'égalité prof. et la prévention de la pénibilité ; Réforme de la médecine du travail, suite, p.4

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de formation

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

Crise, récession, restructuration : que proposent les candidats à la présidentielle ?

Après la crise financière de 2008, la crise économique et la récession sont « officialisées » en France avec son cortège de plans sociaux.

Il faut néanmoins distinguer les plans sociaux des entreprises qui subissent de plein fouet la conjoncture, le chômage partiel tentant de maintenir les salariés dans l'emploi, et les restructurations « financières » comme les plans sociaux dans les banques et les délocalisations qui visent à maintenir un niveau « indécent » de rentabilité du capital.

Dans un contexte de campagne électorale, chacun cherche son facteur de distinction en la matière : le gouvernement en place tente, à marche forcée, la mise en place d'accords (conjoncturels et à durée déterminée mais qui impactent le temps de travail et les salaires) de compétitivité (dernière séance de négociation entre les partenaires sociaux prévue le 13 avril), tandis que d'autres de dissuader les « licenciements boursiers », « renchérir le coût des licenciements collectifs pour les entreprises qui versent des dividendes ou rachètent leurs actions », de rétablir l'autorisation administrative de licenciement et de donner au CE un droit de veto suspensif ; dans la foulée, des propositions souhaitent rénover le contrat de travail à visée libérale ou protectrice selon les candidats.

Concernant les retraites, la plupart des candidats prône le retour de la retraite à 60 ans à l'exception de l'UMP et du Modem. Les élections sont aussi le moment d'exercer du lobbying. Concernant les IRP, l'UIMM propose ainsi de simplifier les IRP et de fusionner CE et DP, mais aussi de simplifier le droit en matière de licenciements : les plans de départs volontaires ne seraient plus soumis aux règles relatives au licenciement pour motif économique et au PSE, la sauvegarde de la compétitivité (notion « enfin » malmenée par la justice) serait sécurisée par la loi et les délais de consultation des IRP resserrés avec allègement de la procédure d'information-consultation des instances !! Bref tout un programme pour réduire les droits des salariés et les moyens de leurs représentants !

actu

L'accord national interprofessionnel relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) du 6 février 2012, stipule :

- La fixation à 2,90 euros du montant de la participation de l'Unedic dès la première heure de l'APLD ;
- Une expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions d'une durée minimum de deux mois ; au vu du bilan de cette expérimentation, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner ;
- A l'occasion de la consultation des instances représentatives sur la conclusion d'une convention d'APLD, une consultation sera organisée sur les actions de formations susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel ;
- La mise en place d'un dispositif d'évaluation de l'ensemble du dispositif en vue d'en faire un bilan à la fin 2012.

La Fédération FO du commerce obtient en justice l'arrêt du travail dominical dans 31 magasins Bricorama en région parisienne.

- Rappelons que les entreprises situent dans un PUCE (Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel permettant d'ouvrir le dimanche) doit présenter un accord signé avec les syndicats ou, à défaut, organiser un référendum des salariés.

Dossier : crise économique, motif économique : les procédures de licenciement sur la sellette

Les chiffres du chômage augmentent toujours, l'actualité nous assaille d'annonces de plans sociaux, de fermetures de sites, de délocalisations, etc. ces drames sont expliqués par « la crise économique d'une grande ampleur, le manque de compétitivité, etc. »...néanmoins on parle peu des conséquences que subissent en premier les salariés par la précarisation du travail voire la perte de leur emploi. C'est particulièrement vrai pour les plus de 50 ans, +1,4% de cette catégorie au chômage en février 2012 soit 15,3% de plus depuis un an. Dans un contexte aussi défavorable qui semble faire partie du quotidien des salariés, résister à la compétitivité, c'est souvent intensifier le travail et, par voie de conséquences dégrader les conditions de travail. Ces mauvaises conditions de travail sont subies par les salariés dans l'espoir de conserver leur emploi au risque de porter atteinte à leur santé.

Dans l'entreprise, on embauche des salariés qui seront à même de procéder à des dégraissages par tous les moyens utiles et en toute légalité (plan de départs volontaires, plan de sauvegarde de l'emploi, ruptures conventionnelles, etc.). Comme le dit Christophe Dejourné dans son livre « Souffrance en France » paru en 1998 : « On embauche des BAC+2 chargés de faire le sale boulot.....On forme même, dans une université parisienne, de jeunes étudiants à un diplôme de niveau BAC+5, dont l'intitulé est « DESS de DRH, option licenciement ».

Certaines entreprises ont profité de la crise pour procéder à des licenciements dont le motif économique n'est pas toujours avéré. Nous assistons de plus en plus à des contestations devant les tribunaux par les comités d'entreprise et les syndicats concernant la « sauvegarde de la compétitivité ». Dans un arrêt du 3 janvier 2012, la Cour d'appel de Reims a confirmé le jugement rendu par le TGI de Troyes annulant dans son intégralité la procédure de licenciement mise en œuvre par la société « Sodimédical ». La Cour d'appel de Reims a en effet estimé qu'en l'absence de motif économique, « la procédure de licenciement pour motif économique est inexistante ainsi que tous les actes subséquents ».

Un autre jugement est attendu, celui de la Cour de cassation concernant Viveo et l'absence de motif économique du PSE, et qui pourrait faire jurisprudence : or une nouvelle audience a été prévue le 11 avril, la haute juridiction reportant sa décision qui devait avoir lieu le 6 mars 2012. La CGT a adressé sa position à la Cour de cassation faute d'avoir été entendue alors que l'avocat général avait entendu la DGT et l'ANDRH.

Si on observe une contestation des procédures de licenciement sur le fond c'est aussi pour renforcer l'application du droit en matière de licenciements économiques et signifier aux entreprises qu'elles doivent faire la différence entre difficultés économiques et recherche de toujours plus de rentabilité et maintien de position de leadership....

Les restructurations s'accompagnent de plus en plus de plans de départs volontaires qui tendraient à se substituer au PSE. Ces plans ne prévoient pas de discussion sur le volet économique avec les partenaires sociaux et dispensent l'employeur de mettre en place un plan de reclassement lorsqu'aucun licenciement n'est envisagé. Or, si le projet prévoit la suppression de 10 postes ou plus, et que les salariés qui les occupent ne peuvent ou ne veulent pas bénéficier du plan de départs volontaires, il est contraint d'élaborer un plan de reclassement (Cass. Soc., 25 janvier 2012, n° 10-23-516)

Le CE et les organisations syndicales doivent demander un PSE intégrant le plan de reclassement lorsque l'employeur présente un plan de départs volontaires. Depuis la fin de l'année 2011, les annonces se sont multipliées : 880 à la Société Générale, 770 chez Total, 373 chez BNP Paribas, 350 au Crédit Foncier, 310 à la Fnac... ces plans s'étalent parfois sur plusieurs années et leurs modalités d'application sont susceptibles de générer du contentieux (périmètre et catégories concernées, critères de sélection en cas de demandes supérieures au nombre de postes supprimés, cas des seniors...enfin ces plans doivent aussi anticiper le manque de candidats et donc proposer un PSE.

Dans tous les cas le CE et le CHSCT doivent être informés et consultés et formuler, demander des propositions visant à améliorer le projet à partir d'arguments d'ordre économique, financier, organisationnel, mais aussi social et humain en lien avec les moyens et la taille de l'entreprise. Cette négociation s'inscrit lors du processus d'information consultation.

Rappelons que lors du sommet social de janvier 2012, quatre mesures d'urgence ont été ouvertes à la négociation entre les partenaires sociaux : le chômage partiel, la formation des chômeurs, le financement de la protection sociale, les accords de compétitivité emplois.

Si la formation des chômeurs doit être une priorité et faire l'objet d'un suivi régulier des projets des demandeurs d'emploi, la situation de Pôle emploi et des salariés permet-elle de suivre un tel dispositif ? Cette mesure ne doit pas être non plus la solution pour faire baisser les chiffres du chômage, ni orienter les demandeurs d'emploi vers les secteurs en demande comme le bâtiment et la restauration, sans vérifier les aptitudes, les compétences, etc.

Retours d'expériences : PSE, PDV : le CHSCT ne doit pas être écarté ou consulté a minima

Lorsque l'emploi est impacté, l'organisation du travail n'est pas réellement repensée et reste souvent sur le même modèle, ce qui conduit à intensifier le travail de ceux qui restent et à dégrader leurs conditions de travail. L'objectif étant de réduire la masse salariale, de nombreux métiers et services, fonctions supports et opérationnelles sont impactés alors même que la baisse d'activité n'est pas systématique et, lorsqu'elle existe, elle ne conduit pas forcément à « moins de travail » pour tout le monde. Nous constatons trop souvent lors de nos interventions que les « PSE » ou « PDV » sont présentés au CHSCT en termes de données chiffrées « nombre d'emplois supprimés et gains économiques attendus », et quasiment jamais en termes d'analyse des impacts sur l'organisation du travail, les flux, les rythmes de travail, la charge de travail, les objectifs, les relations inter personnels, les modes de communication entre les services, le management, l'autonomie et l'évolution éventuelle des contenus de postes et des fiches d'emploi, etc. Enfin, si la gestion sociale des suppressions d'emplois relève d'une obligation de l'employeur, elle concerne ceux qui partent alors que rien n'est prévu pour ceux qui restent. La visibilité sur l'organisation cible se réduisant souvent à la présentation d'organigrammes avant/après.

Or, le CHSCT a un rôle important à jouer en complément de celui du CE qui se penche sur le motif économique, la gestion des suppressions d'emplois.

Le rôle du CHSCT, rappel : le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant **les conditions de travail 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 (*Art. L. 4612-8 du Code du travail*).

Lorsqu'une consultation s'impose, et c'est bien le cas lors de PSE ou PDV, celle du CHSCT doit précéder celle du comité d'entreprise, afin que ce dernier puisse connaître l'avis du CHSCT avant de se prononcer (*Appel de Paris 14° ch. B, 19 nov. 2004, CPAM, n°04/09982*).

L'information donnée au CHSCT ne doit en aucun cas être limitée aux nombres de postes supprimés, mais l'information doit être entière et permettre au CHSCT de donner un avis argumenté. Trop souvent, l'employeur donne comme seul document un extrait de l'information remise au CE voire le même document de présentation.

Le CHSCT a un rôle très important dans le cadre de ses prérogatives, en **amont, mais aussi en aval des projets de restructurations :**

- le suivi des salariés qui sont souvent dans une situation de stress et d'inquiétude très importante ; notamment des populations les plus vulnérables ;
- l'analyse de l'impact sur l'organisation du travail ; l'analyse de l'organisation cible ;
- l'impact sur les conditions de travail (process, outils, charge de travail, prescription de l'activité, changement des fiches de postes, etc. les formations prévues, à mettre en œuvre ;
- la prévention des risques engendrés par ce type de projet ; la préservation de la santé des salariés.

Pendant toute la procédure d'information-consultation, les membres du CHSCT doivent obtenir toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives. Si l'employeur est réticent à détailler ce qui est un « projet », la finalité recherchée est par contre la seule explicitée en termes de gains attendus. Souvent le recours à l'expertise CHSCT permet d'obtenir l'information et d'investiguer plus en détail le projet et ses conséquences pour les salariés. L'expert :

- analyse l'ensemble des documents qu'il considère utile à sa mission (dont le cahier des charges lui aura été formulé par le CHSCT) ; lui seul décide des éléments dont il doit disposer ;
- procède à des entretiens avec les responsables du projet, organise des entretiens individuels avec des salariés volontaires et représentatifs afin de comprendre le travail réel et d'évaluer les écarts entre l'existant et la cible ; afin d'anticiper les risques et de prendre en compte les attentes et les craintes des salariés ;
- observe l'activité réelle du travail ;
- formule un diagnostic et propose des préconisations pour permettre au CHSCT de motiver son avis, voire de le conditionner à des plans d'actions préventives et/ou correctives.

Après l'avis donné par le CHSCT, il est primordial de :

- ré-interroger l'organisation du travail, les conditions de travail,
- repérer les atteintes à la santé et mesurer les améliorations dans le cadre des plans d'action demandés.

Notre conseil : à côté de la commission de suivi centrée sur les reclassements externes, et prévue dans les livres I, il est nécessaire de mettre en place une commission de suivi relative à la mise en œuvre du projet (reclassements internes compris) dans laquelle le CHSCT doit avoir toute sa place.

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail.

Aépect,
votre expert
CHSCT agréé

L'équipe de rédaction

Pour nous contacter :
www.aepact.com

Lectures : à la redécouverte du monde ouvrier

Histoire des ouvriers en France au XXe siècle

de Xavier Vigna, Editions Perrin, 2012

L'insubordination ouvrière dans les années 68 :

Essai d'histoire politique des usines, de Xavier Vigna, Presses Universitaires de Rennes, 2007

Deux générations dans la débîne :

Enquête dans la pauvreté ouvrière de Jean-François Laé et Numa Murard, Bayard, 2012

Résister à la chaîne :

Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue, de Christian Corouge et Michel Pialoux, Editions Agone, 2011

Etudes

Seuls 11% des cadres ont bénéficié d'un entretien de mi-carrière, Etude Apec, décembre 2011

Etude menée auprès de 2000 cadres à mi-carrière du secteur privé ; rappelons que l'entretien de 2ème partie de carrière est obligatoire pour les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de plus de 50 salariés.

A voir et à écouter

De mémoires d'ouvriers

Documentaire de Gilles Perret, sorti dans les salles le 29 février, qui remonte le fil de l'histoire ouvrière dans les Alpes, mêlant images d'archives, films d'entreprise et témoignages.

Les conditions de travail en Chine

Wang Bing cinéaste chinois, qui avait réalisé un documentaire de 9 heures « A l'Ouest des rails » retraçant la vie d'un vieux quartier industriel de Shenyang voué à disparaître, vient de sortir 2 films en France : Le Fossé » film de fiction racontant la vie dans un camp de travail chinois dans le désert de Gobi en 1960 et le documentaire « Fengming, chronique d'une femme chinoise ».

A suivre

Les plans d'action en faveur de l'emploi des seniors doivent intégrer les thèmes de l'égalité professionnelle et de la prévention de la pénibilité.

Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises doivent avoir un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. Ce plan a fait l'objet soit d'une négociation soit d'une décision unilatérale de l'employeur. A compter du 1er janvier 2012, les thèmes de l'égalité professionnelle et de la prévention de la pénibilité viendront s'ajouter au plan d'action des seniors. Il doit comporter des dispositions actives, « des avantages nouveaux ». La pertinence de chaque action est indissociable d'objectifs chiffrés permettant de mesurer sa pertinence.

Réforme de la médecine du travail, suite :

Un rapport parlementaire déposé le 7 mars 2012 explique les nouvelles modalités de suivi médical individuel des salariés et rappelle les changements intervenus notamment en ce qui concerne la visite médicale qui vont selon nous à l'encontre du renforcement de la surveillance médicale.