

Édito

Edito

Un nouveau gouvernement qui renoue avec le dialogue social
p. 1

Actu

Les premières actions du gouvernement
p. 1

Dossier :

Licenciements boursiers, PSE et motif économique : les pistes du nouveau gouvernement
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

Article 46 de la Loi Warsmann du 22 mars 2012 sur le télétravail
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

Un nouveau gouvernement qui renoue avec le dialogue social pour remettre le travail et l'emploi au cœur de l'action politique

Alors que nous bouclons notre lettre trimestrielle, de nombreux événements ont lieu : l'aggravation de la crise financière et économique en France et en Europe, qui devrait conduire à une vague de PSE.

Et puis, en mai, nous avons changé de majorité présidentielle et les salariés peuvent recommencer à espérer ; de nombreux décrets sont à annuler : TVA sociale, défiscalisation des heures supplémentaires, fiscalisation des indemnités versées aux accidentés du travail : l'emploi et les conditions de travail sont à reconquérir.

La conférence sociale prévue début juillet avec les partenaires sociaux suite à leur consultation le 29 mai dernier devrait s'y atteler.

7 tables rondes sont prévues durant 2 jours :

- l'emploi, la formation professionnelle,
- la rémunération et le pouvoir d'achat,
- le redressement de l'appareil productif national,
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la qualité de vie au travail,
- l'avenir des retraites et le financement de la protection sociale,
- l'Etat, les puissances publiques, les collectivités et le service public.

Elles seront présidées par les nouveaux ministres en charge de ces dossiers : Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Marisol Touraine, ministre des affaires sociales et de la santé, Arnaud Montebourg, ministre du redressement productif, Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes.

Actu

Les premières actions du gouvernement... pour améliorer les conditions de travail des salariés

- Le départ à 60 ans : le décret qui devrait être publié cet été pour une application dès le 1^{er} novembre 2012 : il devrait concerner les salariés qui ont démarré leur carrière à 18 ou 19 ans (et qui disposent du nombre de trimestres pour bénéficier d'une pension à taux plein) ; les périodes de maternité et de chômage devraient être mieux prises en compte (2 trimestres supplémentaires). Une hausse des cotisations vieillesse serait effective au 1^{er} janvier 2013.
- Suite à l'invalidation par le Conseil constitutionnel le 4 mai dernier des articles du code pénal relatifs au harcèlement sexuel, le gouvernement vient de présenter un nouveau projet de loi au Conseil des ministres : seul le code pénal définit (et de façon plus précise) le harcèlement sexuel, le code du travail sera donc modifié ; l'abus d'autorité sera une circonstance aggravante ; les actes discriminatoires qui en résultent dans la relation de travail sont également sanctionnés. L'article du code du travail concernant le harcèlement moral renvoie également au seul code pénal.
- Egalité Hommes-Femmes : « la législation devrait être renforcée », a annoncé la nouvelle ministre des droits des femmes, et le décret de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites revu ; ce thème sera à l'ordre du jour de la conférence sociale avec les partenaires sociaux.

Dossier : licenciements boursiers, PSE: les pistes du nouveau gouvernement

Le contexte juridique

En pleine campagne électorale, le jugement tant attendu et reporté de la Cour de cassation dans l'affaire Viveo est tombé le 3 mai ; la Cour de cassation a invalidé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris annulant pour absence de motif économique le plan social de la société Viveo : « la procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement ». La forme donc resterait le seul moyen pour contester un PSE : non respect de la procédure de consultation des IRP ou insuffisance des mesures d'accompagnement. Pour autant, d'autres jugements sont attendus et, dernièrement, le TGI de Créteil a annulé, dans son jugement du 22 mai 2012, un PSE en raison de l'absence de motif économique.

La question du motif économique renvoie à la sauvegarde de la compétitivité qui figure dans le code du travail. Dans de nombreux cas, nous constatons que les entreprises qui veulent se restructurer ont un CA qui augmente, affichent des bénéfices et un niveau de dividende versé, ce qui peut être démontré par l'expert comptable du CE missionné à cet effet et qui a accès à tous les documents nécessaires à sa mission. Rappelons que lorsque qu'une entreprise se restructure, le périmètre pris en compte est celui de l'entreprise dans son ensemble, c'est-à-dire le groupe et pas seulement la ou les filiale(s) française(s) soumise(s) au Code du travail et aux obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP.

Le contexte économique

Ces plans sociaux sont appelés licenciements boursiers car ils visent principalement l'amélioration de la rentabilité. Nous avons constaté un certain attentisme au regard de l'agenda électoral, et puis les banques ont commencé à présenter leurs restructurations en fin d'année et de nombreux dossiers ont été suspendus à l'échéance électorale. Ainsi la CGT a présenté une liste noire des plans sociaux au nouveau Premier ministre. Si les entreprises multiplient les moyens à leur disposition comme la mise en place de « plan de départs volontaires », voire la multiplication des ruptures conventionnelles, les plans de licenciements reviennent en force. A côté des licenciements dits boursiers, il y a les restructurations d'entreprises qui connaissent de réelles difficultés économiques et la question du maintien des emplois industriels dans des régions déjà sinistrées se pose.

Ce que le gouvernement vient de mettre en place

Une « cellule » créée par le ministre du redressement productif est chargée de suivre les plans sociaux en lien avec le CIRI, dont les compétences et le périmètre seront élargis (le CIRI - Comité Interministériel de Restructuration Industrielle traite actuellement des entreprises en difficulté de plus de 400 salariés) ; au sein de chaque région, sur proposition du Préfet, un délégué au redressement productif sera désigné comme interlocuteur des acteurs concernés. Enfin, un projet de loi (présenté lors de la conférence sociale) devrait s'atteler aux fermetures d'entreprises lorsque les sites sont rentables et favoriser leur reprise.

Ce qui devrait être discuté avec les partenaires sociaux

Le gouvernement s'est engagé à légiférer sur les licenciements boursiers après concertation avec les partenaires sociaux ; or, les partenaires sociaux ont des positions divergentes sur la question : la CGT estime que c'est une avancée tandis que la CGC pense que ce sujet ne peut faire l'objet d'une négociation, compte tenu de la position du MEDEF ; enfin, la CFDT s'interroge sur l'efficacité d'une telle démarche. Concernant la cession d'un site visé de fermeture, le projet impliquerait davantage le CE et sa consultation ; le droit de veto du CE serait souhaité par certains dans le cas où les projets de fermeture concerneraient des filiales de groupe.

Le point de vue d'AEPACT : et les conditions de travail ?

Dans le cas des licenciements dits boursiers, la question du travail (organisation, charge) n'est jamais abordée alors que l'activité demeure avec des moyens et des ressources en moins ; et ce, alors même que les gains de productivité sont recherchés sur la masse salariale, l'immobilier, l'efficacité productive, entraînant réduction d'effectif, regroupement et mutualisation d'activités, introduction d'ERP, etc. Aussi, le rôle du CHSCT est-il à mettre au premier plan pour anticiper les risques professionnels et la dégradation des conditions de travail portant atteinte à la santé des salariés. Rappelons que l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail : des pistes sont peut être à creuser au niveau d'autres actions juridiques. Face aux difficultés des entreprises, nous constatons que les licenciements concernent souvent des populations parmi les plus fragilisées du fait d'absence de GPEC, de formation et de maintien de l'employabilité. Ce qui conduit de nombreux seniors, entre 50 et 58 ans notamment, vers des situations où les perspectives professionnelles sont quasiment inexistantes. Là aussi, la responsabilité de l'employeur devrait l'obliger à compenser son manquement. Nous rencontrons ces populations qui connaissent un stress particulièrement élevé et les risques de décompensation ne doivent pas être sous-estimés.

Retours d'expériences : face aux restructurations et aux risques psychosociaux, des élus souvent démunis et impuissants : comment les IRP peuvent-elles reconquérir leur pouvoir d'agir ?

Dans son numéro de mai 2012, le magazine *Liaisons sociales* consacrait un dossier intitulé le « Grand désarroi des syndicats ». Nous pourrions reprendre ce titre concernant les représentants du personnel, notamment au CHSCT, tant les questions du travail sont de plus en plus centrales lorsque l'on aborde la santé au travail et ses atteintes, les conditions de travail et leur dégradation. Or, si elles sont centrales, elles sont la plupart du temps évacuées des dossiers de réorganisation présentés par les directions, et déniées lorsqu'un CHSCT formalise une demande d'expertise pour risque grave, souffrance au travail ou RPS (puis l'expertise fait l'objet d'une contestation ou d'une menace de contestation de la part de la direction qui laisse ainsi « pourrir » la situation).

Si le dialogue social ne semble pas à la hauteur des enjeux, il est le fruit d'un durcissement de la position patronale (parfois au nom du respect *stricto sensu* du Code du travail !). Les directions continuent à ne pas vouloir discuter des questions du travail et de son organisation, pensées comme une ingérence dans leur pouvoir unilatéral de gestion. Parallèlement, les élus semblent démunis quant aux actions à mener et avec les moyens dont ils disposent.

A force de réorganisations, de plans sociaux, de réunions extraordinaires (nous avons eu l'occasion de voir des ordres du jour de CCE comprenant une dizaine de points concernant des « info-consult » !) une forme « d'usure professionnelle » des IRP s'installe, voire de découragement et d'impuissance.

Les IRP vont mal et les élus aussi. Qu'il s'agisse des anciens comme des néophytes, tous font face à des problématiques nouvelles, complexes, difficiles à instruire, qui les empêchent d'élaborer une stratégie d'action, de se positionner.

Côté direction, c'est souvent la méconnaissance de ces dossiers qui génère l'inaction ou la mise en place d'outils et recettes contestables (combien de DRH, responsables relations sociales nous ont avoué ne pas savoir comment s'y prendre avec les RPS).

Or, selon nous, c'est en agissant sur les conditions de travail que l'on agit sur la santé des salariés et que l'on réduit les risques professionnels, dont les risques psychosociaux.

Si les acteurs en présence n'ont pas vocation à être compétents sur toutes les problématiques qui concernent le CHSCT, leur pouvoir d'agir leur appartient et il est à reconquérir. Pris entre les logiques individuelles des salariés dans l'entreprise et la gestion individualisée de l'employeur qui divise et introduit la compétition interne, l'action collective s'avère plus compliquée à revendiquer. Ainsi, dans le cas des PSE, comment à la fois limiter le nombre de suppressions de postes et répondre à la demande de nombreux salariés volontaires pour le départ « qui n'en peuvent plus », ce qui conduit l'action des IRP à se centrer sur la négociation du montant des indemnités de départ. Et puis, il y a ceux qui restent (pour combien de temps ?) et que l'on culpabilise s'ils se plaignent car ils ont conservé leur emploi, et dont se préoccupent insuffisamment les IRP, alors qu'ils subiront les réorganisations dont la finalité est d'opérer des gains de productivité.

Deux leviers d'action seraient selon nous à activer au niveau des CHSCT :

- Les **conditions de travail et le bien être au travail à interroger et à mettre à plat** à partir des retours et des attentes des salariés, afin de construire un cahier « revendicatif » à mettre en discussion et à transformer en plan d'action, voire en accord collectif :
 - o lors de nos expertises, nous rencontrons de nombreux salariés qui dans leur ensemble aspirent à des changements pour travailler mieux et qui critiquent les organisations matricielles, les nouvelles technologies qui envahissent leur quotidien et les empêchent de se « déconnecter », les sollicitations et ruptures incessantes dans la réalisation de leur activité, l'urgence au détriment de la qualité, la perte de sens de ce qu'ils font, l'incompréhension des stratégies, leur isolement croissant et la perte de coopération et de collectif, l'absence de management soutenant, de perspectives d'évolution professionnelle, etc. Tous ces facteurs sont « surexposés » lors de l'annonce de projet de réorganisation.
- Le **respect de l'instance et de ses prérogatives** : reconquérir le « pouvoir d'agir » en tant d'acteur central des conditions de travail et de la santé au travail, notamment dans les processus d'info-consult. mais aussi dans les moyens mis à disposition (un règlement intérieur du CHSCT peut formaliser le fonctionnement et les moyens dédiés comme l'information des salariés) :
 - o ne pas accepter des ordres du jour de réunion à rallonge, ni le calendrier prédéterminé de la direction (de type réunion 0, réunion 1, qui n'a aucun cadre légal pour le CHSCT, etc.) ;
 - o ne pas accepter de recevoir les documents en séance ;
 - o exiger une information précise sur la prévention des risques, l'organisation et les conditions de travail futures dans toutes ses dimensions et non pas des organigrammes avant/après extraits du « livre II » ;
 - o exiger des réponses écrites aux questions posées ;
 - o exiger des actions précises en lien avec l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

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 :

Le management hors sujet, Nouvelle Revue de Psychosociologie, n°13, 2012
Le management entretient des rapports complexes et paradoxaux avec la question du sujet. Quels sont (ou peuvent être) le statut et la place du sujet dans le management ? Qu'est-ce qu'être manager et sujet ? Dans quelle mesure le management est-il susceptible de façonner ou transformer le sujet ? Jusqu'où peut-on parler de psychologisation du management ? Qu'en est-il du sujet dans la « fabrication » des managers ? Ce numéro propose des analyses et approches pluridisciplinaires pour instruire ces questions.

Dernier recours, le monde du travail devant les tribunaux, de Françoise Champeaux et Sandrine Foulon, Ed. Seuil, 2012

A la « judiciarisation » du social, les auteurs analysent le recours aux tribunaux comme un dernier rempart pour faire valoir les droits des salariés. A partir de cas comme Metaleurop, l'amiante mais aussi les suicides chez Renault et France Telecom.

Dictionnaire du travail, par Antoine Bevort, Annette Jobert, Michel Lallement et Arnaud Mias (dir), PUF, 2012.

Etudes

L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER, Dares Analyses, mars 2012 : l'intensité du travail a augmenté, les expositions aux contraintes physiques recule, tout comme l'autonomie des salariés les plus qualifiés ; sur la période, les salariés signalent plus fréquemment subir des comportements hostiles ou ressentis comme tels.

Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise, ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), mai 2012

Deux femmes s'entretiennent avec des hommes dirigeants et cadres afin de mieux comprendre le rapport des hommes au travail mais aussi le rapport des hommes à l'équilibre du couple et avec les enfants.

Le télétravail dans les grandes entreprises françaises : comment la distance transforme nos modes de travail : synthèse remise au ministre chargé de l'industrie, de l'énergie et l'économie numérique, mai 2012.

A voir et à écouter

« La mise à mort du travail », de Jean-Robert Viallet, série documentaire en 3 parties diffusée sur France 3, prix Albert Londres, disponible en DVD

« Penser critique », de Thomas Lacoste, éditeur et réalisateur de documentaires, a rassemblé 47 films-entretiens en 9 DVD, pour comprendre notre temps, et retrouver des raisons d'agir... en écoutant des témoins – philosophes, sociologues, juristes, magistrats, historiens, psychiatres, économistes, syndicalistes, enseignants et chercheurs.

A suivre

L'application de l'article 46 de la Loi Warsmann du 22 mars 2012 sur le télétravail qui fait son entrée dans le code du travail (seul l'ANI du 19 juillet 2005 traitait du télétravail) :

- les modalités de contrôle de temps de travail devront faire l'objet d'un accord collectif ; chaque année, le télétravailleur devra faire l'objet d'un entretien sur ses conditions de travail et sa charge de travail ; l'employeur devrait prendre en charge tous les coûts qui découlent de l'exercice du télétravail.