

Édito

Edito

Avant projet de loi sur
la sécurisation de
l'emploi
p.1

Actu

Représentativité
nationale des syndicats
p. 1

Dossier :

Avant projet de loi sur
la sécurisation l'emploi :
décryptage des
changements relatifs
aux IRP
p. 2 & 3

Notre analyse

p. 3

Lu, vu pour vous

p. 4

A suivre

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

Avant projet de loi sur la sécurisation de l'emploi : des enjeux pour les prérogatives des IRP et le droit de recourir à leurs experts

Nous avons souhaité commenter ce projet de loi pour ce qui concerne le fonctionnement des IRP, notamment des CHSCT du point de vue des praticiens que nous sommes. Au moment où nous bouclons notre lettre, la Commission des affaires sociales a terminé son examen du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi qui va être débattu à l'Assemblée nationale à partir du 2 avril. Certains amendements ont été adoptés à ce stade, venant apporter quelques changements au projet de loi, notamment en ce qui concerne l'article 4 relatif à la consultation du CHSCT et l'article 13 relatif aux procédures de licenciements (nous détaillons ces points ci après).

Si nous souhaitons consacrer ce numéro à cet accord, c'est qu'il vient à un moment où nous constatons une dégradation de l'exercice de notre métier et de l'exercice du droit à recourir à l'expertise CHSCT. Et ce, alors même que tout le monde s'accorde à mettre en avant la place et le rôle prépondérants du CHSCT au regard des nouvelles exigences et contraintes du travail et de leurs enjeux sur la santé des travailleurs. Or, les CHSCT ont toujours aussi peu de moyens et l'appui d'une compétence externe, en l'occurrence l'expert agréé, devient de plus en plus compliqué à activer et de nombreuses jurisprudences récentes viennent conforter les atteintes portées à l'expertise mais aussi aux experts. Et donc à l'exercice des prérogatives des IRP.

C'est au regard de ce contexte que nous analysons ce projet de loi issu de l'ANI qui a d'ailleurs fait réagir de nombreux collègues experts CHSCT, CE mais aussi avocats du travail et syndicalistes. VP.

Actu

Représentativité : le ministère du travail a présenté le 29 mars 2013 l'audience des syndicats suite à la loi du 20 août 2008. Cinq syndicats ont obtenu plus de 8% des suffrages exprimés aux élections professionnelles ; elles sont donc représentatives pour négocier au niveau national et interprofessionnel : CGT (26,77%), CFDT (26%), CGT-FO, (15,94%), CFE-CGC (9,43%), CFTC (9,30%). Après vérification des autres critères, le ministère va publier, pour chacun, un arrêté de représentativité. A compter de cette date, les nouvelles règles de validité prévues par la loi du 20 août 2008 s'appliqueront. Pour être valable, un accord devra avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30% des suffrages et ne pourra s'appliquer que s'il n'y a pas d'opposition émanant d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50% des suffrages. En poids relatif (ramené aux seules organisations ayant franchi le seuil des 8%), seule la CGT (30,62%) se retrouverait en capacité de signer seule des accords au niveau national. Mais il est à noter que l'addition des poids relatifs de la CFDT, de la CFE-CGC et de la CFTC représente 51,15%. Ce qui permet aux signataires de l'accord sur la sécurisation de l'emploi de se présenter comme majoritaires.

Thierry Lepaon, nouveau secrétaire général de la CGT.

A venir : élection du nouveau leader de la CFE/CGC lors du congrès qui se tiendra en avril 2013.

Dossier Sécurisation de l'emploi : décryptage des changements pour les IRP

Le Chapitre I « Créer des nouveaux droits pour les salariés » comprend 2 sections, l'une concerne les droits individuels, l'autre les droits collectifs

- **Section 2 : « De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés »**
 - o **L'article 4** de cette section :
 - Précise les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus dans le cadre des consultations, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours : un décret en Conseil d'Etat fixe ces délais sauf accord entre l'employeur et le CE ou CCE adopté à la majorité des membres titulaires élus ; « ces délais doivent permettre au CE d'exercer utilement sa compétence en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et le cas échéant de l'information et de la consultation du ou des CHSCT ». A l'issue de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté ; si les élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils pourront saisir le TGI ; l'article L. 2323-4 est modifié : la notion de délai suffisant est supprimée ;
 - Crée une nouvelle consultation annuelle sur la stratégie de l'entreprise, l'avis sera transmis aux organes de surveillance ; une base de données unique (les informations à fournir sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat) est le support à cette consultation ; cette nouvelle consultation est assortie d'un nouveau droit de recours à l'expertise que le CE finance sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20%. L'expert CE doit remettre son rapport dans un délai fixé par accord entre l'employeur et le CE ou par décret en Conseil d'Etat ;
 - Prévoit la mise en place d'une « Instance unique de coordination des CHSCT » : cette instance déjà prévue est mise en avant comme une possibilité (et non une obligation) de l'employeur pour organiser le recours à une expertise unique dans les cas où un projet concerne plusieurs établissements ; cette instance est composée de membres des différents CHSCT concernés par un même projet ; les autres membres comme le médecin du travail, l'inspection, etc. sont ceux rattachés territorialement à la localisation de cette instance (le siège des entreprises ?) ; l'expert est désigné lors de la première réunion de cette instance qui se prononce (rend son avis) dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat ; au-delà de ce délai, l'instance est réputée avoir été consultée ; un accord peut prévoir que la consultation de cette instance se substitue aux consultations de chacun des CHSCT concernés. Les dernières évolutions maintiennent la remise du rapport d'expertise à chaque CHSCT dont la consultation est maintenue.
 - o **L'article 5** prévoit la représentation des salariés au CA des entreprises de plus de 5000 salariés dont les modalités et conditions d'élection sont détaillées.

Le Chapitre II : « Lutter contre la précarité dans l'emploi et pour l'accès à l'emploi » comprend 3 articles

- o **L'article 6** concerne les droits à l'indemnisation, l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
- o **L'article 7** porte sur la sur-cotisation de l'employeur recourant à des contrats courts ;
- o **L'article 8** régit le temps partiel en rendant obligatoire l'ouverture d'une négociation sur le temps partiel dès qu'un tiers de l'effectif est concerné, la durée minimale des contrats à temps partiel est de 24h par semaine sous certaines conditions, les heures complémentaires sont majorées par convention ou accord de branche.

Le Chapitre III : « Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques », comprend 3 sections

- **Section 1 : « Développer la GPEC négociée »**
 - o **L'article 9** porte sur la GPEC et son articulation avec la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques, la négociation sur la mobilité interne, la politique de formation et de lutte contre la précarité au sein de l'entreprise ;
 - o **L'article 10** comprend l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne dans le cadre de réorganisation (sans suppression d'emploi).
- **Section 2 : Encourager des voies négociées de maintien de l'emploi face aux difficultés économiques, notamment le chômage partiel**
 - o **L'article 11** concerne le nouveau dispositif relatif au chômage partiel ;
 - o **L'article 12** crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, les accords de maintien dans l'emploi dans certaines conditions (encadrement de la diminution des salaires ou accord du salarié par exemple) et pour une durée de 2 ans maximum ; l'expert CE peut accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation selon les conditions de l'article L. 2325-35. Une décision du TGI, saisi par l'un des signataires pour non respect de l'accord peut le suspendre.

- **Section 3 : Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site**
 - o **L'article 13** prévoit :
 - Qu'un accord collectif (entreprises de 50 salariés et plus) doit déterminer le contenu du PSE, les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements (catégories professionnelles, critères d'ordre par exemple) ; à défaut d'accord, un document élaboré par l'employeur fixe le contenu du PSE ; l'autorité administrative vérifie et valide les accords signés ou le document élaboré par l'employeur (intervention renforcée en cas de PSE) ;
 - Que le CE est soumis à un délai dans le cadre de sa double consultation ; l'absence d'avis rendu dans ce délai équivaut à une consultation ; l'expert CE peut être mandaté pour apporter son analyse aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation de l'accord ; son rapport est remis au CE ; des délais encadrent la réalisation de l'expertise et la remise du rapport. Si la demande d'informations de l'expert est encadrée par des délais, le contenu reste du ressort de l'expert ;
 - Que l'expert désigné par le CHSCT ou l'instance de coordination dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs doit demander au plus tard dans les 21 jours à compter de sa désignation toutes les informations utiles à sa mission et l'employeur doit y répondre dans les 15 jours ; l'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 ; les avis sont rendus avant la fin du délai ; à défaut le CHSCT est réputé avoir été consulté.
 - o **L'article 14** crée l'obligation, en cas de fermeture de site, de rechercher un repreneur et de consulter le CE, qui peut recourir à son expert pour apprécier les informations relatives au repreneur ; le même délai encadre sa remise d'avis (L. 1233-30) ;
 - o **L'article 15** modifie le cadre des critères de licenciement, l'employeur pouvant en privilégier certains, notamment celui des qualités professionnelles.

Un titre VII « Prescription des actions en justice » comporte un chapitre unique qui fixe notamment un délai de 2 ans pour engager une action en justice relative à la rupture du contrat de travail.

Notre analyse : *le patronat ne veut plus d'expertise pouvant donner du grain à moudre pour d'éventuelles actions en justice, ni que les entreprises engagées dans des restructurations soient freinées par la procédure d'info-consult... c'est gagné !*

- *Un rôle des IRP amoindri notamment leur consultation relative aux réorganisations et restructurations ; la question des délais reste inconnue puisqu'ils seront fixés par décret ; « pas d'avis vaut avis » combien de fois l'avons-nous entendu : maintenant c'est entériné. Au niveau du CHSCT et de l'expert CHSCT dont le travail est déjà difficile à réaliser dans les délais actuels, l'absence d'avis et de temps, induit de fait l'absence d'obligation pour l'employeur de mettre en place des actions de prévention associées à ces projets de réorganisation ; en cas de projet de licenciement, le projet de loi réduit le rôle du CHSCT alors même que de nombreux rapports et études ont montré l'impact des restructurations sur la santé des travailleurs. La demande d'informations serait unique et prédéterminée... alors qu'elle est souvent assortie de demandes complémentaires, une fois l'expert « immergé » dans l'analyse de l'entreprise (cela concerne aussi l'expert CE).*
- *La consultation sur la stratégie pourra-t-elle se substituer à d'autres consultations obligatoires annuelles ? Le contenu de la base unique sera-t-il défini par décret ou à titre indicatif ? La consultation sur la stratégie... une forme de cogestion à l'allemande ou une consultation « pour rien » d'autant que dans de nombreuses grandes entreprises, les « réorientations stratégiques » se succèdent au sein même d'un plan stratégique pluriannuel.*
- *Le recours à l'expert CE dans le cadre de cette consultation pourrait se substituer à l'examen annuel des comptes, qui pourrait faire l'objet de contestations de la part de l'employeur car jugées inutiles ; le recours à l'expert CE, financé pour partie par le CE, peut agir sur la décision de recourir à l'expertise mais aussi sur le cahier des charges remis à l'expert (en raison des budgets des CE) ; enfin l'expert a-t-il la possibilité de demander des informations au-delà de la base unique ?*
- *In fine, des expertises au rabais, standardisées, privilégiant les gros cabinets...décevantes et inutiles ?*
- *La question des moyens assortis à l'instance unique de coordination, quand plusieurs CHSCT sont présents, n'est pas précisée. A terme une remise en cause des CHSCT locaux ?*
- *La question des PDV (plans de départs volontaires) n'est pas traitée alors que de nombreux PSE ont recours à cette modalité : seront-ils soumis aux nouvelles dispositions (intégré à l'accord collectif ou au document unilatéral) ?*
- *Le fait de renforcer le rôle des organisations syndicales au détriment des IRP et ce, dans le cadre de la nouvelle représentativité va-t-elle améliorer le dialogue social ?*

Et ce, alors que de plus en plus d'expertises légales sont contestées, les experts et leurs mandants malmenés, les honoraires non réglés ; des jurisprudences permettent à l'employeur de baisser le coût de l'expertise, contester la délibération du CHSCT issue du rapport de l'expert ; que garantit alors l'agrément octroyé par les pouvoirs publics ?

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépect,
expert CHSCT,
organisme de
formation,
agrée pour
former les
membres du
CHSCT, habilité
IPRP.**

L'équipe de rédaction

Pour nous contacter :
www.aepact.com

Lectures :

Les vingt ans qui ont changé la CGT, Leïla de Comarmond, Edition Denoël.
Le syndicalisme en France depuis 1945, René Mourieux, 3^{ème} édition, Collection Repères.
Revue Sociétal, 1^{er} trimestre 2013 consacré au dialogue social.
Le prix de la confiance, Didier Pitelet, Editions Eyrolles ; cet ouvrage s'interroge sur ce que les entreprises vont mettre en œuvre pour reconquérir la confiance de leurs salariés.

Etudes :

Le revenu salarial des femmes reste inférieur de 28% à celui des hommes, Insee Première, mars 2013 ;
Les groupes français à l'étranger ; en 2010, 4,7 millions de salariés dont près de 2 millions dans l'industrie, Insee Première, mars 2013 ;
Première enquête nationale sur le télétravail et les tiers-lieux, réalisée par LBMG Worklabs, Neo-nomade, Openscop et Zevillage.
www.tourdefranceduteletravail.fr

A voir et à écouter :

Notre monde, film de Thomas Lacoste qui réunit les propositions alternatives de sociologues et d'économistes ; à l'occasion de la sortie du film, de nombreux débats sont organisés ; se renseigner sur le site : www.notremonde-lefilm.com

Les Conti, un film de Jérôme Palteau, retrace la lutte des 1120 ouvriers, contre la stratégie financière de leur groupe.

Annah Arendt, sortie le 24 avril, le film de Margarethe Von Trotta couvre la période de 1961 quand Hannah Arendt est envoyée à Jérusalem par le New Yorker pour couvrir le procès d'Adolf Eichmann, responsable de la déportation de millions de juifs. Les articles qu'elle publie et sa théorie de "La banalité du mal" déclencheront une controverse sans précédent. Une occasion pour relire une œuvre essentielle et toujours d'actualité.

L'Anact fête ses 40 ans cette année. Pour l'occasion, anact.fr inaugure un cycle d'interviews pour mettre en lumière 40 ans d'évolution du travail. Premier invité : Bernard Thibault, ex Secrétaire général de la confédération générale du travail (CGT).

Décès de Robert Castel, sociologue, directeur d'études à l'EHESS : à télécharger un entretien sur le thème « *Le travail : valeurs, attentes et frustrations* », La Vie des idées, février 2013 ; dernier ouvrage : Robert Castel & Nicolas Duvoux, *L'avenir de la solidarité*, PUF 2012.

A suivre

La FIRPS, fédération professionnelle des intervenants en risques professionnels (regroupant cabinets conseils auprès des directions et certains experts CHSCT), présidée par Secafi, a du plomb dans l'aile : théâtre de désaccords, le DG de Technologia vient de claquer la porte. Mais qu'allait donc faire les experts CHSCT dans cette galère...

PSA : augmenter la durée du travail pour permettre aux usines françaises d'être plus compétitives. Telle est l'idée défendu par la direction de PSA qui compte engager des négociations sur le sujet avec les organisations syndicales. Une des pistes de réflexion consisterait à augmenter le travail dans la journée.

INRS : comme tous les quatre ans, le Conseil d'administration de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), a été renouvelé le 7 mars 2013. Lors de cette séance, Monsieur Jean-François Naton a été élu président de l'Institut ; il représente la CGT au sein du Conseil d'administration de l'INRS depuis 2009. Monsieur Marc Veyron représentant le MEDEF a été élu vice-président.