

Édito

Qualité de vie au travail, conférence sociale : entre attente et déception

Edito

Qualité de vie au travail, conférence sociale : entre attente et déception
p.1

Actu

Loi Sécurisation de l'emploi validée par le Conseil constitutionnel
Remise du rapport sur la RSE
Election de la présidente de la CFE/CGC
Succession au MEDEF
p. 1

Dossier :

Loi sur la Sécurisation de l'emploi : focus sur les décrets relatifs aux IRP
p. 2 & 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

La négociation sur la qualité de vie au travail, débutée le 21 septembre 2012, vient d'aboutir à un projet d'accord ouvert à signature, juste avant la deuxième conférence sociale des 20 et 21 juin. Si le volet égalité professionnelle semble faire consensus, d'autres thèmes comme celui de sa négociation a conduit à une proposition visant la possibilité, pour les entreprises, à regrouper sous une même négociation ce qui participe à la qualité de vie au travail ; restera à définir les thèmes de la négociation. Dans le cas contraire, la qualité de vie au travail devra être abordée dans le cadre de la négociation sur le droit d'expression. Enfin, l'accord prévoit une démarche de diagnostic préalable pour déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité de vie au travail et de conciliation des temps : les IRP devront être parties prenantes pour établir ce diagnostic. Le projet d'accord aborde également l'utilisation des technologies de l'information ainsi que les modes de management.

Concernant **la conférence sociale**, la table ronde sur les conditions de travail a remis sur la sellette la réforme des IRP, notamment du CHSCT avec une mission confiée par le gouvernement pour faire un état des lieux des forces faiblesses de cette instance et ce, avant la fin de l'année ; par ailleurs, le gouvernement a rappelé la nécessité d'amplifier la prévention de la pénibilité et de renforcer l'efficacité du dispositif de surveillance de la santé des travailleurs qui sera au cœur du futur plan santé au travail. Enfin, la place centrale des partenaires sociaux pour « faire vivre la démocratie sociale » a été réitérée et doit se concrétiser par un projet de loi constitutionnelle pour renforcer la reconnaissance des partenaires sociaux. VP.

Actu

Le Conseil constitutionnel a validé le 13 juin dernier la loi relative à la sécurisation de l'emploi entraînant sa promulgation rapide, mais en censurant les clauses de désignation des organismes de complémentaire santé au niveau de la branche.

Remise du rapport Brovelli-Drago-Molinié sur le renforcement de la responsabilité sociale (RSE) des entreprises aux ministres de l'Economie et des Finances, du Commerce extérieur, du Développement durable et de l'Ecologie et au ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Le rapport, intitulé "Responsabilité et Performance des Organisations", présente 20 propositions pour renforcer la démarche RSE des entreprises, des organisations et des administrations publiques, organisées autour de quatre axes de progrès :

- Développer une culture de performance globale ;
- Améliorer la fiabilité des informations extra-financières ;
- Favoriser l'investissement responsable ;
- Positionner la France à l'international en matière de RSE.

Carole Couvert, nouvelle présidente de la CFE-CGC en 2013. Elle est aussi Administratrice de l'École Nationale des Arts et Métiers (CNAM), Présidente du groupe CFE-CGC au CESE.

Pierre Gataz, assuré de succéder à Laurence Parisot à la tête du Medef. Il est le fils d'Yvon Gataz qui a présidé le CNPF (ex MEDEF) en 1981.

Loi sur la Sécurisation de l'emploi : focus sur les décrets relatifs aux IRP

Les mesures d'application immédiate

- La **mobilité volontaire sécurisée** (pour travailler dans une autre entreprise), la **mobilité interne** (possibilité de négocier sur la mobilité géographique et professionnelle des salariés qui s'intégrera à celle sur la GPEC pour les entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- La création d'un **complément d'heures pour les salariés à temps partiel** par voie d'avenant au contrat de travail qui ne seront plus considérées comme des heures complémentaires ;
- **Maintien dans l'emploi par accord** majoritaire avec les OS comme alternative au PSE ;
- **GPEC** : étendue du champ de la négociation de la GPEC ;
- **Barème des indemnités de rupture** en cas d'accord devant le bureau de conciliation du Conseil des prud'hommes ; la **durée de prescription** passe de 5 à 2 ans pour les actions concernant l'exécution du contrat de travail et de 5 à 3 ans pour les actions concernant les salaires ;
- **Délais de consultation du CE** : (Art. L.1233-30 modifié par Loi du 14 juin 2013 ; décret du 27 juin 2013).

A partir du 1^{er} juillet

- **Taxation des CDD** de courte durée (moins de 3 mois) ;
- **La nouvelle procédure de PSE** s'appliquera aux procédures initiées à partir du 1^{er} juillet (date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE) ; la durée maximum du congé de reclassement passe de 9 à 12 mois ;
- Mise en place de l'**instance de coordination des CHSCT** (décret publié au JO le 26 juin 2013).

A partir du 1^{er} janvier 2014

- Temps partiel : durée minimale des contrats à 24h ; heures complémentaires majorées de 10% ;
- Prévoyance : maintien des garanties frais de sante après la période de portabilité des droits.

Info-consultation du CE, nouvelle procédure de PSE, quel impact pour le CHSCT ?

- **« Info-consult »**, rappel : l'article 4 prévoit des délais préfix fixés par décret dans lesquels les avis du CE devront être rendus dans le cadre des consultations (actuellement la loi prévoit un délai d'au moins 15 jours), sauf accord d'entreprise. A l'issue de ce délai, le CE est réputé avoir été consulté ; **ce délai ne peut être inférieur à 15 jours** ;
 - o Face à la diversité des objets de consultation et de leurs enjeux, le délai minimum peut s'avérer non pertinent dans certains cas ; a contrario, il peut remettre en cause le rôle du CE et du processus « d'info-consult », d'autant qu'à défaut d'information suffisante, le délai continuera de courir même si le CE peut saisir le TGI. Dans le cas (fréquent) où la consultation du CE nécessite celle du CHSCT (un déménagement d'entreprise par exemple) qui déciderait de recourir à un expert, la consultation du CE sera-t-elle conditionnée par celle du CHSCT ?
- **Nouvelle procédure en cas de PSE** : négociation d'un accord collectif pour déterminer le contenu du PSE, les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements.
 - o Cet accord s'apparente à un accord de méthode qui peut transformer le CE en « chambre d'enregistrement » puisque la loi précise que les points traités par l'accord majoritaire sur le PSE ne seront pas soumis à consultation ;
 - o Le CE est soumis à un délai préfix : 2 réunions au minimum espacées d'au moins 15 jours ; s'il peut toujours avoir recours à un expert, les demandes d'informations et les réponses de l'employeur sont encadrées par des délais ; in fine, le rapport de l'expert doit être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis, afin de lui permettre de préparer son avis ; **le délai de consultation est de 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés**. L'absence d'avis rendu dans ce délai équivaut à une consultation ; si le rapport de l'expert n'est pas remis dans ce délai, le CE ne peut reporter son avis (il pourra saisir la Direccte pour user de son pouvoir d'injonction qui doit répondre dans les 5 jours aux demandes d'information du CE ou des OS en cas d'accord collectif). Enfin le rapport de l'expert doit être transmis par l'employeur à l'autorité administrative. **La circulaire aux Direccte est parue le 26 juin et le décret sur les licenciements économiques le 27 juin 2013. Il est précisé que les Direccte n'examinent pas le bien fondé du motif économique.**
 - o L'expert désigné par le CHSCT ou l'instance de coordination en cas de projet de restructuration et de suppressions d'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'art. L. 1233-30 ; les avis sont rendus avant la fin du délai ; à défaut le CHSCT est réputé avoir été consulté.

Notons qu'un PSE est assorti d'une réorganisation qui n'est pas abordée par la loi en ce qui concerne la consultation des IRP et les obligations de l'employeur. Idem pour les PDV (plan de départs volontaires).

- **Instance unique de coordination des CHSCT (décret du 26 juin 2013)** : 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 (et ce de manière unilatérale) ; cette instance est composée de membres des différents CHSCT concernés par un même projet ; l'expert est désigné lors de la première réunion et dispose d'un délai préfix d'un mois qui pourra être allongé sans dépasser 60 jours. Le changement réside dans le fait que ce délai court dès la désignation lors de la première réunion de l'instance ; cette instance rend son avis 15 jours au plus tard après la remise du rapport de l'expert mais ce délai est ramené à 7 jours en cas de restructuration et de compression des effectifs ; au-delà de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée ; à l'instar du CE, la non remise du rapport d'expertise ne peut avoir pour effet de reporter le délai d'examen du projet de restructuration par le CE. L'expert doit remettre son rapport dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des délais prévue à l'article L. 1233-30 (qui comprend le délai de remise d'avis du CE, variable selon le nombre de licenciements).
 - o **Quels sont les moyens des CHSCT pour contester la mise en place d'une instance unique de coordination et d'une expertise unique ? Son existence restera-t-elle temporaire compte tenu du nombre de projets importants se succédant dans les grandes entreprises ?**
 - o **Le fonctionnement des CHSCT va-t-il se calquer sur celle du CCE et des CE dans le cadre du processus d'information-consultation sur des projets importants concernant l'ensemble du périmètre de l'entreprise ? Ainsi, alors que les documents associés à l'ordre du jour des CHSCT doivent être remis 15 jours avant la réunion (ce qui n'est pas le cas pour le CE), ce délai est ramené à 3 jours « au moins » en cas de restructuration et de suppressions d'emplois ;**
 - o **Notons qu'un accord d'entreprise peut modifier le fonctionnement de l'instance de coordination et ainsi prévoir que la consultation de cette instance se substitue aux consultations de chacun des CHSCT concernés.**
 - o **Le décret ne précise pas les modalités de remise du rapport d'expertise et de consultation de chaque CHSCT qui devaient être maintenues mais intervenant après celle de l'instance de coordination (alors qu'au niveau des CE, ces derniers sont consultés avant le CCE) ;**
 - o **Un projet de décret prévoit que le Direccte aura 5 jours pour trancher en cas de contestations (par les CHSCT d'Établissements) liées à l'expertise unique décidée par l'instance de coordination (ce n'est donc plus au juge des référés de traiter ces questions) ; l'expertise pourra être contestée devant le Direccte et non plus le TGI par l'employeur et les membres de l'instance lorsque l'expert n'aura pas pu avoir accès aux informations ; la Direccte aura 5 jours pour se prononcer**
 - o **Aucun moyen supplémentaire n'est associé à la mise en place de l'instance de coordination (pas de crédit d'heures supplémentaires).**

Ce qui pose problème...

L'instance de coordination est mise en place de façon unilatérale par l'employeur et vise principalement à réduire le nombre d'expertises CHSCT (à terme le nombre de CHSCT ?) voire à organiser et influencer le recours à l'expertise unique. Elle vise également, à l'instar des évolutions concernant le CE, à accélérer la mise en œuvre des PSE.

Or, qu'il s'agisse de la nouvelle procédure de PSE pour le CE ou de l'instance de coordination, la question des PDV n'est pas traitée alors que de nombreuses entreprises y ont recours pour supprimer des emplois : seront-ils soumis aux nouvelles dispositions ? La question du volontariat pose de façon encore plus prégnante celle de l'organisation cible et des conditions de travail dans le cadre des restructurations, nulle part abordées dans les articles modifiant la procédure d'information consultation des IRP, le recours à l'expert et la procédure en cas de PSE.

Le cahier des charges motivant l'expertise risque d'être plus complexe à formaliser afin de tenir compte des aspects et enjeux globaux et locaux et, pour l'expert, nécessiter du temps, des rencontres et la lecture de documents préalablement à la formalisation de la mission d'expertise ; or, rappelons que le délai court dès la désignation lors de la première réunion : à quel moment, en amont de la désignation et alors même que l'instance n'existe pas, les membres peuvent-ils préparer le recours à l'expertise, formuler leur cahier de charges en fonction du projet présenté par la direction et des informations fournies, voire procéder à un appel d'offres (sans moyen supplémentaire) ? Quid des réorganisations sans suppressions d'emplois qui concernent plus établissements (un déménagement et regroupement de sites par exemple ?).

L'instance de coordination n'est pas, malheureusement, le pendant du CCE.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

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

L'équipe de rédaction
vous souhaite de
bonnes vacances et
espère vous retrouver à
la rentrée au salon
Eluceo qui se tiendra les
1^{er} et 2 octobre au
Stade de France

Pour nous contacter :
www.aepact.com

contact@aepact.com
formation@aepact.com

Lectures :

« **Les RPS en Europe. Analyse jurisprudentielle** », sous la direction de Loïc Lerouge, Ed. L'Harmattan.

« **Les syndicats en France** », sous la direction de Dominique Andoflato. Editions la Documentation française.

La revue de l'IRES, 2012/2013 consacrée aux ruptures conventionnelles vues au travers ceux qui en ont fait l'expérience.

« **5 crises, 11 nouvelles questions d'économie** » par Philippe Askenazy et Daniel Cohen (dir.), Coll. Economiques, Albin Michel, 2013.

« **Le mystère français** » par Hervé le Bras et Emmanuel Todd, La République des idées/La découverte, 2013.

« **Santé et travail : déjouer les risques ?** », Sociologie Pratiques, n° 26, Les Presses de Sciences-Po, 2013

Études :

« **Qui sont les allocataires indemnisés?** », Etude de l'Unedic, avril 2013. « **Les demandeurs d'emploi non indemnisables par le régime d'assurance chômage** », Dares Analyses, n°13, février 2013.

« **Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012** », Dares Analyses, n°31, mai 2013.

« **Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité** », Dares Analyses, n°23, avril 2013

A voir et à écouter :

« **L'entreprise** », de et par la Troupe à Palmade jusqu'au 27 juillet au Théâtre Tristan-Bernard, paris VIII.

Décès du sociologue Michel Crozier à l'âge de 90 ans. Considéré comme le père de "l'analyse stratégique" en sociologie des organisations, il s'était fait connaître en 1964 grâce à son ouvrage « *Le Phénomène bureaucratique* » sur les rigidités de la société française » et sa résistance au changement. Il avait ensuite publié « *La Société bloquée* » en 1970 puis « *L'Acteur et le Système* » (1977) écrit avec Erhard Friedberg, où Michel Crozier donne un fondement théorique à ses analyses des rapports entre les organisations et les individus qui les composent, et les stratégies de décision qui en découlent. Il était le fondateur du CSO, Centre de Sociologie des Organisations. Pour lire l'entretien avec *Philippe d'Iribarne, sociologue et directeur de recherche au CNRS* : « *Michel Crozier, un pionnier du comparatisme* », www.lemonde.fr. **Pour écouter et voir Michel Crozier** : www.michel-crozier.org

A suivre

Des prisonniers travailleurs sans contrat : le conseil constitutionnel s'est prononcé le 20 juin suite au rapport du CGLPL (contrôleur général des lieux de privation de liberté) et valide le régime dérogatoire des détenus travailleurs pour lesquels le droit du travail ne s'applique pas....

Bangladesh : accord signé par des grandes entreprises suite à l'effondrement du Rana Plaza sur la sécurité des usines.

Rapport moreau sur les retraites : les conditions de travail et la pénibilité au cœur de l'emploi des seniors.

Avis du CESE sur les RPS assorti de 23 recommandations. Cinq ans après l'ANI sur le stress au travail de 2008 puis, en 2009, le plan d'urgence sur la prévention du stress en France, le CESE a souhaité procéder à un état des lieux des risques psychosociaux et formuler des recommandations afin de mieux les prévenir, dans un contexte de crise économique qui n'a fait qu'amplifier ces difficultés.

L'assemblée Nationale a rejeté la proposition de loi interdisant les licenciements boursiers à l'initiative du député communiste André Chassaigne. La nullité des plans sociaux ne pourra toujours pas s'appuyer sur l'absence de motif économique...

Jurisprudence : la nullité du PSE entraîne la nullité des départs volontaires : lorsque le juge prononce la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, les départs volontaires qui s'inscrivaient expressément dans ce cadre sont eux-mêmes affectés par la nullité. Arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2013.