

## Édito

### **Loi Macron, projet de loi sur la réforme des IRP : préparez-vous, préparons-nous**

Alors que les élus et nous, experts CE et CHSCT, subissons de plein fouet les conséquences de la mise en place des délais prefix, notamment dans le cadre des PSE, les nouveaux projets de loi qui risquent de passer en force (en avril au Sénat pour la loi Macron et en juillet à l'Assemblée en session extraordinaire pour le projet de loi sur la réforme du dialogue social) comportent des points qui vont changer la donne et réduire les moyens d'action des représentants du personnel tant sur les questions d'emploi (PSE) que sur les questions de santé et de conditions de travail. Ainsi que sur leur connaissance de l'entreprise et sur la possibilité d'exercer un réel contre poids.

Parallèlement, les questions relatives à la réforme de la médecine du travail et à la pénibilité sont encore retardées et nous interrogent sur les priorités de nos dirigeants : rappelons que le lobbying patronal a permis le report en 2016 de 6 des 10 facteurs de pénibilité prévus par loi sur les retraites de...2010 ! Un rapport doit être remis avant fin juin sur ce sujet qui n'en finit pas d'être malmené. Les salariés eux continuent de travailler dans des conditions de plus en plus dégradées, dans une insécurité grandissante, avec des salaires qui stagnent et des perspectives limitées... Tous les ingrédients sont ainsi réunis, non pas pour descendre dans la rue mais pour altérer la santé des travailleurs, les fragiliser et leur ôter leur pouvoir d'agir et de s'indigner...

**Crédit d'impôt, licenciements facilités : les grandes entreprises vont venir, rester, sans payer d'impôt (grâce à l'optimisation fiscale non remise en cause actuellement), sans créer d'emplois... oui elles vont adorer la France ! VP.**

## Actu

**Création du SEA, Syndicat des Experts Agréés CHSCT :** le 26 décembre 2014, une trentaine de cabinets d'experts agréés CHSCT se sont réunis en Assemblée générale constitutive de leur Syndicat professionnel. Réunissant environ 80 % de l'activité des expertises CHSCT réalisées et une grande diversité des cabinets, le SEA-CHSCT est d'ores et déjà représentatif de la profession.

La création de ce syndicat professionnel est une première réponse dans une actualité où l'instance CHSCT est au cœur des enjeux de la représentation des salariés. Au-delà, il s'agit aussi de valoriser une activité d'expertise indépendante au service des représentants du personnel sur les questions de santé au travail et de conditions de travail. Comme le soulignait un récent rapport au ministre du Travail, le CHSCT fait la preuve de son intérêt dans le dialogue social et la prise en compte de la prévention de la santé. L'objectif du SEA-CHSCT n'est pas seulement la représentation d'une profession trop méconnue. Il vise aussi à développer de bonnes pratiques et à participer à la régulation de l'activité.

Présidé par Dominique Lanoë (Isast), le cabinet AEPACT, via sa présidente, est membre du bureau du syndicat composé également de Catherine Allemand (Syndex), François Cochet (Secafi) et Denis Poitrey (Technologia) comme vice-présidents, Jean-Luc Bizeur (Orseu) comme secrétaire général, Stéphane Roose (Impact-Etudes) comme trésorier, Dominique Dubessay (3Econseil), Valérie Perot (Aepact), Arnaud Emery (Degest) et Sébastien Rieu (Physiofirm).

### Edito

Loi Macron, projet de loi de réforme des IRP : préparez-vous, préparons-nous  
p.1

### Actu

Création du SEA  
p. 1

### Dossier :

Projet de loi sur la réforme du dialogue social : où en sommes-nous ?  
p. 2

Les enjeux du passage en force de la loi Macron pour les IRP  
p. 3

Lu, vu pour vous  
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  
contat@aepact.com

## Projet de loi sur la réforme du dialogue social : où en sommes nous ?

Alors qu'aucun accord n'a été trouvé entre les partenaires sociaux, le gouvernement semble reprendre les « bonnes idées » du président du MEDEF pour un texte de loi qui devrait passer en force...en effet le projet de loi devrait être présenté en conseil des ministres en avril...pour être voté en session extraordinaire en juillet avec la possibilité de recourir une fois de plus à l'article L. 49.3.

➔ **La fusion des instances concernerait les entreprises jusqu'à 300 salariés sous le mode d'une DUP intégrant le CHSCT (sur choix de l'employeur au moment des élections) : quel nombre d'heures de délégation ? Le CHSCT perdrait ainsi sa personnalité morale.**

**Le « Conseil d'Entreprise » (CE)** comme instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise semble «écarté au-delà de ce seuil. Mais :

**Au-delà de 300 salariés, possibilité de négocier avec les syndicats majoritaires une autre organisation des IRP... soit l'instance unique....**

**Des commissions paritaires régionales pour les TPE seraient mises en place : selon quelles modalités ? Avec quelles prérogatives ? Quels élus ?**

➔ **Le regroupement des informations-consultations se ferait en 3 temps :**

- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la situation sociale,
- les orientations stratégiques et leurs conséquences pour les salariés.

Ce regroupement vise une réduction du nombre de consultations mais aussi des sujets à aborder. Bien que regroupés, ils seraient traités moins finement, certains sujets pourraient être "expédiés" notamment lorsqu'ils seraient traités au sein de DUP élargies avec des élus qui auraient de nombreuses casquettes et pas forcément les moyens ni les compétences ad hoc ; on ne sait pas encore si ces 3 domaines seraient encadrés par de nouveaux délais préfix ?

En cas de « projet important », l'employeur convoquerait le CE en dehors de ces rendez-vous annuels ; mais le comité d'établissement serait consulté en plus du comité central d'entreprise uniquement en cas de projet susceptible d'avoir des répercussions sur l'emploi de l'établissement lui-même ; dans le cas contraire, seul le comité central d'entreprise serait consulté : la fin programmée des comités d'établissement ? Et une perte de visibilité pour les acteurs sociaux,

➔ **Le regroupement des négociations obligatoires** : les négociations annuelles sur les salaires se tiendraient tous les trois ans et les négociations triennales tous les cinq ans. Les entreprises pourraient par accord collectif, organiser le rythme de ces négociations. La fin programmée de la négociation d'entreprise ?

### Les enjeux :

Un non débat et une réforme idéologique qui vise *in concreto*, non pas une évolution des IRP mais une réduction des droits des IRP (et des obligations des employeurs) et donc des salariés qui s'avèrent fragilisés alors même que nous constatons un durcissement des relations sociales et de travail : des négociations obligatoires qui n'en ont que le nom, des IRP pas toujours consultées, et des consultations encadrées par des délais qui permettent aux entreprises de jouer la montre.

La volonté de ne plus faire intervenir un tiers dans la gestion des entreprises franchit un pas : rappelons que le CE a une "mission de contrôle de la marche générale de l'entreprise". Aépact prône depuis longtemps un parallélisme des formes entre les instances, avec un rôle consultatif accru pour le CHSCT en matière de prévention des risques, de conditions de travail et de santé au travail. Ce sujet n'est pas abordé et la place du CHSCT englouti dans la DUP et potentiellement fusionné en cas d'accord. Aucun domaine de consultation ne vise expressément ces sujets qui pourraient être examinés par le CHSCT et remontés au CE. Et le CHSCT n'est toujours pas doté de moyens réels de fonctionnement alors que nous savons que la plupart du temps, brandir le code du travail sur l'obligation de l'employeur n'est absolument plus une menace pour ces derniers... et dont l'impunité pas se renforcer.

### Elus, préparez-vous :

- Si vous êtes en DUP et que votre employeur veut y intégrer le CHSCT aux prochaines élections ;
- Si vous n'êtes pas en DUP mais que la taille de votre entreprise permet de passer en DUP lors des prochaines élections professionnelles ;
- Si vous êtes élu CE et devrez faire face au regroupement des informations consultations ;
- Si vous êtes délégué syndical et devrez faire face à un nouveau calendrier de « NAO ». Si votre entreprise compte plus de 300 salariés et que votre employeur souhaite négocier un accord dérogatoire pour organiser autrement les IRP....

## Les enjeux du passage en force de la loi Macron pour les IRP

➡ **La dépénalisation du délit d'entrave au fonctionnement des IRP : la sanction financière (pas très dissuasive, elle passe de 3500 à 7000 euros) comme substitut à la sanction pénale pour réduire le stress des employeurs et favoriser l'investissement des entreprises étrangères en France !**

**Cette mesure n'a pas fait l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux tel que l'impose l'art. L.1 du code du travail :** « Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel .... ». De plus, la sanction pénale altère l'image et l'honorabilité de la personne morale même si les condamnations sont rares, alors que la sanction financière achète le fait d'être hors la loi... **pas très éthique ni socialement responsable...**

➡ **Des articles « choquants » et une remise en cause de la loi L.S.E et de l'ANI : attention danger**

**Articles 98, l'ordre des licenciements déverrouillé :** aujourd'hui, l'employeur peut fixer unilatéralement les critères d'ordre du licenciement qui doivent prendre en compte l'ancienneté, les charges de famille, les difficultés sociales (l'âge, les handicaps...), ainsi que les qualités professionnelles, ce qui permet de définir l'ordre des personnes licenciées. La loi prévoit de changer leur périmètre d'affectation en s'appliquant « à un niveau inférieur à celui de l'entreprise ». Ainsi, lorsqu'une entreprise licenciera dans plusieurs agences ou sites, les critères ne seront plus déterminés au niveau national, mais au niveau de chaque agence ou de chaque site ce qui revient à pouvoir cibler des salariés, des personnes et non plus que des postes.

**Article 100 :** dans le cadre de l'obligation de reclassement des salariés dont le poste est supprimé la jurisprudence avait validé les offres de postes disponibles dans les pays à bas coût, ce qui choquait les représentants du personnel et l'ensemble des salariés concernés ; si la loi Macron fait apparaître clairement l'obligation de recherche de reclassement dans les filiales étrangères d'une entreprise ou d'un groupe qui licencie en France, l'article 100 va plus loin en indiquant qu'il appartient au salarié concerné par un licenciement de demander à son employeur les offres de reclassement à l'étranger. La loi entérine les politiques RH qui imposent des démarches « pro actives », les salariés devant être « acteur » de leur parcours professionnel. Cette démarche vise déjà les mobilités internes contraintes (PSE) traitées au même que les mobilités choisies, les salariés devant souvent se « chercher un poste » via le portail internet ou via leur réseau interne. Avec la loi Macron, le salarié licencié doit être à l'initiative de son éventuelle mobilité à l'étranger, ce qui remet en cause l'obligation de l'employeur en matière de reclassement ; enfin, dans le cadre de la consultation, la liste des postes disponibles doit être remise au CE et aux OS en cas de négociation.

**Articles 101, 102, l'homologation des PSE facilitée :** l'examen du PSE et des mesures pour accompagner les salariés licenciés doit désormais se faire « au regard des moyens dont dispose l'entreprise ». Or, jusqu'à présent, la Direccte se prononce « au regard des moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale et, le cas échéant, le groupe » auquel l'entreprise appartient. C'est une différence de taille. En effet, une société en redressement ou liquidation dispose par définition de très peu de moyens. Le PSE sera donc établi a minima, et financé par la collectivité, via le régime de garantie des salaires. Or, jusqu'à présent, si l'entreprise appartenait à un groupe, c'est ce dernier qui devait financer le PSE. Un moyen de sécuriser le sort des salariés licenciés, surtout dans les groupes « riches ». Si un PSE n'est pas proportionnel aux moyens du groupe (en termes de reclassement voire d'indemnisation notamment), la Direccte peut ne pas l'homologuer et l'employeur doit revoir sa copie. L'employeur peut faire appel de cette décision devant le tribunal administratif ou élaborer un nouveau PSE. A l'inverse, en cas d'homologation du PSE, si les représentants du personnel estiment notamment que le PSE n'est pas proportionnel aux moyens du groupe, ils peuvent saisir le tribunal administratif pour demander son annulation. Des exemples récents montrent que grâce à ce recours, des PSE ont pu être annulés. Dans ce cas, l'employeur peut faire appel. Avec la loi Macron, l'exigence de proportionnalité aux moyens du groupe disparaissant, ce sont tous ces recours devant les abus des grands groupes qui disparaissent mais aussi dans le cas d'entreprises en redressement ou liquidation qui n'auraient plus d'obligations vis-à-vis de leurs salariés. Et cela prive les salariés de faire valoir l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement et donc de droits à des indemnités pour ce préjudice. D'autant que la faillite d'une filiale en France peut être organisée par la maison-mère pour s'en débarrasser, sur le dos de la collectivité et des salariés.

**Un article « positif » concerne l'ordre du jour des réunions CHSCT, l'art. 90 :** l'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le secrétaire mais chacun pourra inscrire de plein droit les consultations obligatoires à l'instar du CE ; seule la question du caractère obligatoire ou non de la consultation pourra être soumise au juge.

**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.**

Pour nous contacter :

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

[contact@aepact.com](mailto:contact@aepact.com)  
[formation@aepact.com](mailto:formation@aepact.com)

### **Lectures :**

Le 6ème Prix du Roman d'Entreprise et du Travail a été décerné le 12 mars dernier à Jean-Paul Didierlaurent pour « **Le Liseur du 6h27** » qui est son premier roman. « *Le Liseur du 6h27* » relate l'histoire, sous forme de conte plus que de roman social, de Guylain Vignolles, ouvrier d'une usine de pilonnage de livres. Sa fantaisie, dans un quotidien bercé par la solitude et la monotonie, est de lire à voix haute, sur le même strapontin du RER de 6h27, des pages arrachées au hasard des griffes de la broyeuse. Jusqu'à ce qu'il trouve, dans ce même RER, une clé USB contenant un manuscrit qui va changer sa vie.

Hommage à l'économiste **Bernard Maris** assassiné lors de l'attentat contre Charlie Hebdo : relire « **Journal d'un économiste en crise** », 2013, et « **Houellebecq économiste** », 2014 : "Aucun écrivain n'est arrivé à saisir le malaise économique qui gangrène notre époque comme lui", assène-t-il d'emblée. Créant des passerelles inattendues entre le romancier et Alfred Marshall, Thomas Robert Malthus, John Maynard Keynes et d'autres, le livre dénonce la violence du marché, l'angoisse du capitalisme ou le cadre-consommateur ruinant le monde en voulant s'enrichir.

« **Il faut sauver le droit du travail** » par **Pascal Lokiec, Odile Jacob, 2015**. Ce livre est un plaidoyer en faveur du droit du travail. Sans nier ni son coût ni sa complexité, il montre que la subordination est aujourd'hui encore au cœur des relations de travail et qu'il importe, dans l'intérêt de tous, qu'elle soit encadrée.

### **A voir et à écouter :**

"**Le prix à payer**", de Harold Crooks : documentaire qui retrace l'historique des paradis fiscaux : voyage de la City de Londres jusqu'aux îles anglo-normandes ou des Caraïbes en passant par le Luxembourg, et analyse des nouvelles pratiques des grandes firmes internationales pour échapper à tout impôt dans les états où elles génèrent leurs profits. militants de la transparence financière, économistes comme Thomas Piketty, représentants de l'OCDE mais aussi de nombreux acteurs « repentis » sont interviewés.

« **Sud Eau Nord Déplacer** », documentaire français d'**Antoine Boutet, 2014** : drainer les eaux du Sud de la Chine, pour irriguer le Nord. Imaginé en 1952 par Mao Zedong et mis en branle en 2002, ce projet hydraulique pharaonique (44,8 milliards de m<sup>3</sup> d'eau détournés sur plus de 4 000 km de voies) ne devrait pas s'achever avant 2050. Il a inspiré le réalisateur du « Plein Pays » (2009) qui en a fait un remarquable documentaire, opposant l'infime au colossal, le hasard au programme, le local au pharaonique, l'individu au collectif...

« **Citizenfour** » documentaire de Laura Poitras sur « l'affaire » Edward Snowden et son exil forcé hors de son pays pour avoir révélé des informations classées secret défenses. C'est aussi un premier document sur les lanceurs d'alerte.

### **A suivre :**

-PSE et L.S.E, suite : l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail pour l'employeur concerne aussi les PSE : c'est le tribunal administratif qui s'avère dorénavant compétent ; cette obligation doit en effet être examinée au même titre que les autres mesures dans le cadre de l'homologation du PSE.

-Le nombre de licenciés ne doit pas varier au cours d'un PSE : les élus du CE doivent pouvoir rendre un avis en toute connaissance de cause selon un jugement du TA de Paris du 30 décembre 2014 : lors de la fin de la consultation du CCE, le nombre de licenciements ayant augmenté les élus ont refusé de rendre leur avis, l'employeur remet un document unilatéral à la DIRECCTE ; le TA est alors saisi par une OS et la procédure de consultation est jugée irrégulière.

-Le recours à un expert CHSCT peut être voté sans être à l'ordre du jour, au cours des débats en réunion plénière selon un arrêt du 19/11/2014 de la Cour de Cassation.