

Édito

Edito

Déclassés, oubliés, les raisons de la colère des Gilets jaunes
p.1

Actu

Aépect et son partenaire expert CE Ekiteo seront présents au salon ELUCEO les 12 et 13 mars 2019 au Stade de France

Dossier

Première évaluation des ordonnances Macron
p. 2

Rapport Lecoq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » : un scénario qui sera difficile à mettre en œuvre p. 3 & 4

Dossier

Brèves jurisprudentielles
p.5

AEPACT
Votre expert SSCT
Votre organisme de formation agréé

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

Déclassés, oubliés, les raisons de la colère des Gilets jaunes

Depuis déjà plusieurs années économistes et experts nous alertent sur le creusement des inégalités et l'appauvrissement des classes populaires, qui ont tendance à regrouper aussi bien les classes moyennes de plus en plus ponctionnées, les travailleurs précaires qualifiés ou non, les salariés pauvres notamment des femmes à temps partiel sur la base du SMIC, chômeurs en fin de droit et bon nombre de retraités qui n'ont pas bénéficié des 30 glorieuses. Rappelons que 9 millions de Français vivent avec moins de 1000 euros par mois. L'action politique des derniers gouvernements a consisté à stigmatiser les protections des travailleurs (le Code du travail) comme facteur de frein à l'emploi et à la croissance des entreprises, cause de tous les maux du pays, à désengager l'action régulatrice de l'Etat et à laisser le champ libre aux classes dirigeantes dont les excès et les dérives ne cessent de faire la une de l'information, provoquant colère et indignation de ceux de plus en plus nombreux qui n'y arrivent plus...

Les récentes décisions gouvernementales ont indigné nombre de concitoyens et mis en marche le mouvement des Gilets jaunes. Divers commentateurs indiquent que cette colère traduit une désaffiliation politique et syndicale des manifestants. Peut-être, mais ces manifestants ne sont pas « tous pareils » dans leur positionnement politique ; la preuve, certains essayent de se structurer. Pour autant, la question du pouvoir d'achat, c'est aussi dans l'entreprise que ça se joue : emplois de qualité, parcours professionnels et accès à la formation, revalorisation des salaires. Si les citoyens se sentent maltraités et peu respectés par le gouvernement, il en est de même dans de nombreuses entreprises.

Tous les ans les partenaires sociaux doivent négocier sur les salaires, la fameuse NAO, négociation annuelle obligatoire, mais sans obligation de moyens ni de résultat ! Dans la majorité des cas, elle se traduit par une fin de non-recevoir de l'employeur, un pv de désaccord et l'application unilatérale d'un 0,5% d'augmentation pour tous !! Il y a ceux qui ont des primes et des bonus, du variable et ceux qui n'ont rien. Nombreux sont les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis plusieurs années et n'ont aucune perspective alors que leur entreprise performe et verse des dividendes indécents.

Les Gilets jaunes sont pluriels mais la raison de leur colère est la même ; un désespoir plus que la revendication d'une réelle politique alternative même si le retour de l'ISF et la mise en place d'un référendum d'initiative citoyenne sont plébiscités. Si le mouvement refuse toute récupération par ceux qui les ont abandonnés, cela ne signifie pas qu'ils soient dénués de toute conscience politique ou dépolitisés comme on peut l'entendre. Il est à présent temps d'arrêter d'exacerber cette colère, de ne pas jouer le pourrissement et de prendre au sérieux cette révolte en changeant de politique économique, fiscale et sociale. Rappelons que Macron, comme ses récents prédécesseurs, a été élu « par défaut » mais en éradiquant la gauche et la droite, et nos repères. Le taux d'abstention record, 25%, est inédit sous la Vème République (32% chez les ouvriers, 34 % chez les personnes gagnant moins de 1 250 euros par mois et 35% chez les chômeurs). Aujourd'hui, ce sont sûrement ceux qui n'ont pas voté qui ont décidé de s'exprimer. VP.

Actu

Aépect et son partenaire Ekiteo expert CE/CSE seront présents au salon ELUCEO des 12 et 13 mars au Stade de France à Paris pour vous conseiller sur votre future instance unique et vous présenter son offre de formation liée à vos prérogatives CSE, CE et CHST.

Première évaluation des Ordonnances Macron

Note d'étape de France Stratégie, décembre 2018 (France Stratégie est un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions, placé auprès du Premier ministre. www.strategie.gouv.fr)

En résumé (extraits entre guillemets et commentaires AEPACT)

- « Les conditions de rupture de contrat ont été rapidement appréhendés et appliqués... il faudra attendre les bilans des premiers accords de ruptures conventionnelles collectives pour vérifier qu'ils n'entraînent pas les dérives que certains craignaient ». Rappelons que ces ruptures conventionnelles collectives ne peuvent se mettre en place sans accord négocié avec les OSR qui sont majoritairement opposées à ce format lui préférant la négociation d'un PSE. Au 1er septembre 2018, on dénombrait 43 ruptures conventionnelles collectives validées dans des régions qui sont aussi celles qui sont le plus souvent confrontées aux licenciements économiques.
- « Quant aux effets des ordonnances sur le recours à la justice prud'homale, il est encore trop tôt pour tirer des conclusions ». Or, les récentes décisions prud'homales remettent en cause le plafonnement des indemnités. Notons que le nombre de recours aux prud'hommes a été divisé par 2 en vingt ans (120 000 en 2017 contre 240 000 en 1998). Cette baisse s'explique principalement par la mise en place de la rupture conventionnelle individuelle en 2008 et les changements de procédures introduits en 2016. Il est trop tôt pour mesurer l'impact des nouvelles dispositions en cas de licenciement irrégulier sur le nombre de recours ou sur leurs motifs (éventuel glissement vers des motifs de nullité tels que la discrimination pour s'affranchir de l'application du barème).
- « Les débuts de mise en place des CSE ne témoignent pas pour l'instant d'une nouvelle dynamique des relations sociales au sein des entreprises. Une simplification et une rationalisation économique semblent dominer. Dans les entreprises où le dialogue social était déjà d'un bon niveau, il existe une dynamique, cela est loin d'être le cas général. Dans cette première phase de mise en place des CSE, employeurs et représentants des salariés se sont en effet très peu saisi des possibilités offertes par les ordonnances de repenser le dialogue économique, de l'articuler avec l'agenda social et la négociation collective. Et même quand ils sont convaincus de l'intérêt d'aller dans ce sens, ils renvoient à plus tard soulignant le besoin de temps nécessaire à l'absorption des réformes successives qu'ils considèrent déstabilisantes. Effectivement, dans la plupart des cas il s'est avéré « urgent d'attendre » et nombre d'IRP ont demandé la prolongation de leurs mandats pour avoir le temps de la réflexion. Au final, le nombre d'élus diminue et la logique de proximité disparaît avec une centralisation de la représentation sociale. Les relations entre le CSE et les commissions SSCT sont à construire pour suppléer à la disparité des CHSCT : à côté de la question des périmètres et du protocole préélectoral, tout se jouera dans le règlement intérieur qui formalisera le fonctionnement de cette nouvelle instance unique et de ses commissions dans lesquelles siège l'employeur.
- « Au 1er novembre 2018, 10 500 établissements ont mis en place un CSE : la plus grande partie de la mise en oeuvre des ordonnances sur le CSE est donc à attendre en 2019. Le rythme des élections professionnelles semble s'être ralenti en 2018, comparé au cycle électoral précédant, ce qui tend à confirmer que dans les entreprises, dirigeants et représentants des salariés ont dans un premier temps abordé assez prudemment les nouvelles règles, pour se les approprier, en différant dans certains cas leurs élections professionnelles. ». Les acteurs sont focalisés sur la mise en place des CSE, et on constate peu d'appétence pour la création de conseils d'entreprise qui intègre la négociation dans l'instance unique. Il ressort du premier bilan que la mise en place du CSE peut s'effectuer selon deux approches différentes : une application a minima d'une disposition obligatoire, avec une adaptation des structures de représentation existantes ; ou, au contraire, la volonté d'instaurer une nouvelle dynamique pour le dialogue social. Pour autant, on constate l'absence de diagnostic partagé sur le fonctionnement d'ensemble du dialogue social et de la négociation dans l'entreprise à l'occasion du passage au CSE, et une focalisation sur les moyens de ces nouvelles instances, la diminution du nombre d'élus ou d'heures de délégation, des inquiétudes sur le devenir des anciens élus, une interrogation fréquente sur le choix du périmètre des CSE et de leur centralisation dans les entreprises multi-établissements, qui a comme corollaire l'enjeu de proximité et de désignation de représentants locaux. Le recours aux représentants de proximité semble être une alternative par défaut.
- « 96 Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social ont été installés ; quelques initiatives ont été élaborées pour appréhender ou appuyer le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés ».
- « Environ 500 accords ont été ratifiés par référendum au sein d'entreprises de 1 à 20 salariés. Ils abordent de façon très majoritaire des questions relatives au temps de travail. 47 accords de performance collective portent sur la mobilité interne, le temps de travail et/ou la rémunération. »
- 3 accords de branche ont été enregistrés sur les contrats de chantier et les CDD/CTT dont le premier dans la Métallurgie.

Rapport Lecoq « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » : un scénario qui sera difficile à mettre en œuvre

Commandé par le gouvernement début 2018, le rapport sur la santé au travail de la députée LREM du Nord Charlotte Lecocq, rendu public en septembre 18 propose des changements majeurs à partir d'un constat sur le système actuel : complexité du système actuel, multiplicité des acteurs et politique nationale peu visible. A partir de ce rapport, les ministres du travail et de la santé ont élaboré un document de cadrage de la future réforme qui devrait être rendu public en février 2019.

- Un axe clé : « une simplification du fonctionnement à la faveur d'un rassemblement au sein d'une entité unique de prévention ».
- Un seul acteur : au niveau national, un organisme public dont le nom proposé est « France Santé Travail », placé sous la tutelle des ministères du Travail et de la Santé, définirait les programmes de travail permettant de décliner les orientations du PST (plan santé travail) et contractualiserait, sur la base d'un cahier des charges national, avec des structures régionales. Ces dernières réuniraient les compétences des structures régionales du réseau Anact et de l'OPPBT, des agents des caisses régionales d'assurance retraite et du travail (Carsat) affectés aux actions de prévention et des services de santé au travail interentreprises. Structures de droit privé ayant une mission d'intérêt général, elles seraient l'interlocuteur privilégié de proximité des entreprises.
- Une refonte du mode de financement : cotisation unique pour les employeurs avec une modulation du montant selon le risque spécifique de l'entreprise ou son engagement en matière de prévention.

16 recommandations pour accompagner ce scénario de guichet unique (extraits) :

- **Recommandation 1 : Donner davantage de visibilité nationale à la politique de santé au travail**
 - o Inscrire dans la loi l'obligation d'élaborer le Plan Santé Travail et prévoir un rapport régulier devant la représentation nationale ; Mieux évaluer la mise en œuvre et l'impact du PST.
- **Recommandation 2 : Consacrer un effort financier dédié et significatif à la prévention**
- **Recommandation 3 : Inciter les branches à s'emparer des questions de santé et de QVT**
- **Recommandation 4 : Inciter les entreprises à s'engager davantage dans la prévention**
 - o Accompagner les entreprises dans l'élaboration et le suivi d'indicateurs de performance en santé au travail, mis en perspective avec les indicateurs de performance globale, pour leur donner à voir le retour sur leur investissement en matière de prévention ;
 - o Impliquer les dirigeants d'entreprise en leur ouvrant le bénéfice des prestations de la structure régionale en ce qui concerne leur suivi individuel de santé.
- **Recommandation 5 : Mieux articuler la santé au travail et la santé publique pour une meilleure prise en charge de la santé globale des travailleurs**
- **Recommandation 6 : Renforcer le rôle de la structure régionale et du médecin du travail pour prévenir la désinsertion professionnelle**
- **Recommandation 7 : Mobiliser efficacement la ressource de temps disponible des médecins du travail et des personnels de santé**
- **Recommandation 8 : Former les différents acteurs de la prévention dans un objectif interdisciplinaire**
 - o Mettre en place un référentiel national de compétences en matière de pratiques de prévention, en fonction des métiers, des missions et du niveau de responsabilité exercé ;
 - o Formaliser l'ensemble du corpus théorique (doctrine) et méthodologique (démarches, outils, méthodes) en matière de santé travail et le rendre accessible à l'ensemble des acteurs de la prévention sous forme pédagogique ;
 - o Prévoir un cursus de formation pour les futurs responsables des structures régionales.
- **Recommandation 9 : Mieux prendre en charge la prévention des risques liés aux organisations de travail et à leurs transformations**
 - o Former aux déterminants organisationnels et humains les intervenants en prévention... managers de proximité et membres de CSE, conseils extérieurs en entreprise ;
 - o Poursuivre le développement de la culture de prévention et de la qualité de vie au travail dans la formation initiale des managers et ingénieurs ;
 - o Formaliser la qualité des prestations des intervenants extérieurs sur ces domaines par la justification du recours à des référentiels éprouvés et reconnus ;
 - o Développer la recherche sur les liens entre santé et transformation du travail ;
 - o Développer l'ingénierie et le déploiement de démarches participatives impliquant les salariés dès la phase de conception et de mise en place de nouvelles organisations du travail ou mode de production.

- **Recommandation 10 : Mettre en place au sein de chaque structure régionale une cellule spécifiquement dédiée à la prise en charge des RPS**
 - o Cette cellule figurant obligatoirement dans l'offre de service minimale de la structure régionale, interviendrait à la demande d'une entreprise souhaitant engager une démarche de prévention, à la demande d'un salarié ou travailleur indépendant souhaitant bénéficier d'un appui à la gestion de ses RPS, mais aussi en cas de signalement de RPS laissant craindre des facteurs pathogènes dans une entreprise, une organisation, ou un secteur d'activité.
- **Recommandation 11 : Organiser au sein de la structure régionale un guichet unique**
 - o La structure régionale doit rendre le service de proximité envers les salariés et les employeurs en mettant en place une structure d'accueil permettant une prise en charge personnalisée ;
 - o Cet accueil doit être en capacité de répondre à toute demande du socle d'offre de service relative à la santé et à la qualité de vie au travail en orientant le demandeur vers le bon interlocuteur de la structure ou vers un intervenant extérieur habilité sur son territoire.
- **Recommandation 12 : Permettre l'exploitation collective des données à des fins d'évaluation et de recherche et généraliser l'interopérabilité des systèmes d'information**
- **Recommandation 13 : Simplifier l'évaluation des risques dans les entreprises pour la rendre opérationnelle**
 - o Limiter la formalisation de l'évaluation aux risques majeurs dans les plus petites entreprises ;
 - o Rendre obligatoire un seul document pour toutes les entreprises : le plan de prévention des risques, qui intégrera les éléments d'évaluation des risques se substituant ainsi au document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
 - o Accompagner les entreprises pour l'élaboration de leur plan de prévention par les structures régionales et supprimer en conséquence la fiche d'entreprise.
- **Recommandation n°14 : Proportionner les obligations et les moyens à déployer dans les entreprises en fonction de leur spécificité et des risques effectivement rencontrés par les salariés**
 - o A cet effet revisiter, en coopération avec les partenaires sociaux, la réglementation pour la faire évoluer vers une simplification et une recherche d'efficacité réelle ;
 - o Rendre les décrets applicables à titre supplétif lorsque l'entreprise adopte des dispositions de prévention qui répondent au même objectif que la réglementation sans en suivre les modalités d'application concrètes. Une telle logique, sans rien céder à l'exigence de sécurité, serait de nature à réduire l'écart entre les exigences réglementaires (conformité) et les contraintes du travail réel, et à améliorer l'effectivité de la prévention.
- **Recommandation 15 : Donner les moyens aux partenaires sociaux de participer à la conception, la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques en matière de santé au travail**
 - o Abonder le fonds du paritarisme par les sommes issues actuellement du FNPAT destinés aux partenaires sociaux pour la formation en matière de santé au travail et flécher leur utilisation pour leur participation aux politiques de santé au travail.
- **Recommandation 16 : Conduire une réflexion pour l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail de la fonction publique**
 - o Le champ de la mission ne couvre pas celui de la fonction publique, celui-ci n'a donc pas été abordé. Néanmoins, les nombreux témoignages provenant des fonctions publiques incitent la mission à proposer que les recommandations qui peuvent être transposées prennent part dans la réflexion conduite sur la réforme de la fonction publique nationale, territoriale et hospitalière.

De nombreux points de vigilance à anticiper pour la réforme à venir :

L'accent sur la prévention et la professionnalisation des acteurs de la prévention s'inscrit dans l'évolution d'une obligation de résultat vers une obligation de moyens renforcée en matière de santé au travail ; la prise en compte des organisations du travail et de leurs transformations dans la prévention des risques et la formation des acteurs va dans le bon sens mais la spécificité et le rôle des élus CHSCT ou CSE sur ces sujets doit être préservée et ne pas risquer qu'ils soient traités en dehors de l'entreprise par un tiers ; ainsi, la création d'une cellule RPS au sein de chaque structure régionale vers laquelle pourrait se diriger un salarié ne peut se substituer aux IRP ou détourner les problématiques RPS en dehors de l'entreprise. Enfin, la simplification des obligations formelles en matière d'évaluation et de traçabilité comporte des risques en lien avec la moindre proximité des IRP dans le cadre des CSE. L'obligation liée aux spécificités des risques présents et la limitation de la formalisation liée aux risques majeurs risquent d'engendrer une absence de consensus à l'instar des facteurs de pénibilité...

**Lu,
Vu
Pour Vous**

AEPACT, votre expert
CHSCT et CSE agréé

AEPACT partenaire
d'EKITEO
expert CE et CSE

www.aepact.com
59 rue Meslay 75003
Paris

AEPACT, organisme de
formation agréé pour la
formation des membres
du CHSCT et du CSE

N'hésitez pas à nous
contacter

Téléphone
+33 (0)1 44 01 66 60

Courriel formations :
formation@aepact.com

A suivre :

Contestation d'expertise : l'employeur a 15 jours pour assigner le CHSCT

Pour vérifier si l'employeur a saisi le juge des référés dans le délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT, il faut se placer à la date de l'assignation et non à celle du dépôt de cette assignation au greffe du TGI. L'assignation est délivrée par voie d'huissier. Elle permet d'informer la partie adverse, en l'occurrence le CHSCT, que l'employeur engage un procès contre lui. Le greffe du tribunal de grande instance reçoit ensuite une copie de cette assignation, il peut donc se passer plusieurs jours entre l'assignation et la délivrance de la copie de l'assignation. La chambre sociale de la Cour de cassation a récemment décidé que l'employeur dispose de 15 jours à compter du jour où il a connaissance du coût prévisionnel de l'expertise pour le contester et non pas à compter de la délibération du CHSCT, s'éloignant ainsi de la loi (arrêt du 28 mars 2018).

Le CHSCT peut recourir à une expertise "projet important" même si celui-ci a commencé à être mis en œuvre (Cass. soc., 14/03/2018, n°16-27.683) : lorsque le CHSCT est consulté dans le cadre d'un projet important, il peut recourir à une expertise même si ce projet a déjà commencé à être mis en œuvre.

CSE : la Cour de cassation a rendu un premier arrêt sur la détermination des établissements distincts (arrêt du 19 décembre 2018)

La Cour de cassation s'est prononcée, pour la première fois depuis la publication des ordonnances Travail sur la détermination des établissements distincts permettant la mise en place CSE. Cet arrêt concerne le cas où aucun accord collectif n'a pu être conclu, et où donc l'employeur fixe lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts. La SNCF, visée dans cet arrêt, comportait, avant la réforme, 31 CE, 600 CHSCT et 1 800 DP. La décision de l'employeur, puis de la Direccte fixent à 33 le nombre de CSE, nombre jugé insuffisant par les syndicats. Les juges ont donné des précisions sur l'unique critère de détermination des établissements distincts : "*L'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel*". Cette notion signifie qu'un établissement distinct doit présenter, "*notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service*", explique la Cour. Elle écarte donc l'existence d'un critère de proximité dont le syndicat réclamait l'application. La Cour a tranché ensuite une seconde question, celle de la compétence du juge judiciaire pour statuer sur les recours contre une décision prise par une Direccte en matière d'élections professionnelle (compétence réaffirmée par les ordonnances). Elle affirme que le tribunal d'instance est compétent pour statuer non seulement sur les irrégularités de fond de la décision d'une Direccte, mais aussi sur ses irrégularités de forme.

Barème des indemnités de licenciements censuré :

Décision du 13 décembre 2018 du Conseil des prud'hommes de Troyes concernant le plafonnement injustifié des indemnités de licenciement suivi du jugement du 19 décembre rendu par le conseil de prud'hommes d'Amiens : dans ces jugements, les conseils s'interrogent de l'adéquation des dispositions liées au barème d'indemnités de licenciement à la convention OIT 158 de 1982 (rappel de son Article 10 : « *Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié et, si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée* »). **L'indemnité doit être réparatrice par rapport au dommage financier d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le barème étant jugé injustifié.**