

De nouveau sur l'ANI du 11 janvier 2013

ÉDITO

La loi pire que l'accord ?

On nous avait annoncé la « *transcription fidèle* » par le législateur de l'accord signé le 11 janvier dernier par trois syndicats bien mal inspirés et un Medef plus remonté que jamais. Force est de constater que la promesse est tenue, et même au-delà !

Un accord de ce type comporte nécessairement des zones d'ombre, des imprécisions volontaires et mélange déclarations d'intention et dispositions pratiques. En revanche, le législateur doit produire une loi intelligible, d'interprétation évidente. Il y avait donc des lacunes à combler, des choix à opérer. Ils l'ont été : le projet de loi aggrave sur plusieurs points importants les nuisances portées par l'accord, renforce les marges de liberté offertes au patronat, réduit les capacités d'intervention des salariés et de leurs représentants. Nous les détaillons dans ce second numéro de Cadres et droit consacré à l'ANI.

Parmi les innovations du projet de loi, citons la validation administrative des accords organisant une procédure de licenciement collectif, contenu du PSE inclus. Instruite en huit jours, cette validation sera formelle. Elle sert uniquement à justifier un autre choix majeur : confier au juge administratif l'essentiel du contentieux des restructurations. Faut-il rappeler qu'en 2008, la rupture conventionnelle avait fait l'objet d'un traitement tout différent : c'est le juge prud'homal qui est compétent pour tous les contentieux qu'elle peut susciter, y compris pour examiner la validité de la décision administrative d'homologation.

Cette situation rend encore moins tolérables les discours convergents des signataires et des ministres concernés, selon lesquels le Parlement devrait se contenter d'entériner docilement le projet qui lui est soumis. Nous devons tout faire pour rappeler aux députés et sénateurs qu'ils ont des droits et des devoirs, que le respect des partenaires sociaux ne consiste pas à entériner les orientations dictées par un accord dont les syndicats signataires sont loin de représenter la majorité des salariés. C'est pourquoi ce numéro revient sur les principes de la démocratie sociale et de la représentativité, quelque peu malmenés ces derniers temps !

Les efforts d'explication et de mobilisation contre l'ANI commencent à payer : les prises de position se multiplient, par exemple chez les professionnels de la santé au travail, légitimement inquiets du traitement réservé aux CHSCT. Certains députés socialistes font part ouvertement de leurs inquiétudes et de la nécessité d'amender ou de compléter le projet de loi. Lequel d'ailleurs a opéré *in extremis* quelques améliorations marginales par rapport à l'avant-projet diffusé début février.

La loi bien meilleure que l'accord ? C'est possible si nous continuons à y travailler tous ensemble.

SOMMAIRE

■ DOSSIER

2/4 **Le rôle du Parlement et l'exigence de « *transcription fidèle* »**

5/8 **Au fil du projet de loi**

■ DOCUMENT

9/11 **Seize cabinets d'expertise CHSCT lancent une alerte**

Le rôle du Parlement et l'exigence de « transcription fidèle »

La « transcription fidèle » de l'accord demandée par le Président de la République est justifiée de la façon suivante dans un argumentaire produit par le groupe socialiste à l'Assemblée nationale dès le 17 janvier :

«La transcription d'un accord social n'est pas la ratification d'un traité (qui n'est pas amendable). Le Parlement garde son entière souveraineté. Mais il faut avoir une cohérence politique. On ne peut pas s'engager à responsabiliser les partenaires sociaux dans l'établissement du contrat social et commencer par détricoter ce qu'ils ont négocié. Le législateur doit prendre en compte et respecter l'équilibre de la négociation menée par les partenaires sociaux. Le contre-exemple à ne pas suivre est le gouvernement Fillon qui, en 2008, avait dénaturé l'accord des partenaires sociaux sur la représentativité syndicale en introduisant des dispositions remettant en cause la durée légale du travail. Le Parlement est parfaitement fondé à préciser les termes d'un accord professionnel dans la loi, mais il est aussi le protecteur de la liberté et de la responsabilité des partenaires sociaux. Respecter leur signature, c'est l'idée même du contrat social que nous défendons.»

Mais ces propos sont pour le moins simplistes et amènent les remarques suivantes.

LA PORTÉE DE LA CONSULTATION PRÉALABLE À UN PROJET DE « LOI SOCIALE »

Depuis la loi du 31 janvier 2007¹, « 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 en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. » L'article L.2 du Code du travail prévoit que les projets de textes législatifs et réglementaires sont élaborés par le Gouvernement « au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation », ce qui est différent de la décalque d'un éventuel accord.

En effet, la négociation peut révéler à la fois **des points de consensus et des désaccords**, y compris au sein des organisations de salariés et d'employeurs. Dans le cas présent, il faut prendre en compte le caractère réellement minoritaire des signataires salariés² et les vifs échanges entre organisations patronales : même si la CGPME et l'UPA ont *in fine* évité le clash avec le Medef, il n'en reste pas moins que l'accord est conçu à l'avantage des plus grandes entreprises et que certaines

¹ Dernière initiative du gouvernement De Villepin, elle tirait la leçon de l'échec cinglant du CNE et des résistances, souvent unitaires, à la série de lois et décrets en matière sociale promulgués à un rythme effréné en 2005 et 2006.

² Voir ci-dessous les remarques concernant la représentativité.

dispositions pèseront sur les PME et TPE. Le projet de loi venant après une telle négociation doit donc arbitrer entre ces désaccords et au moins aménager, voire rejeter, les dispositions qui ont été les plus vivement contestées.

SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS SIGNATAIRES

La validité de l'accord tiendrait à la signature de trois des cinq syndicats reconnus actuellement représentatifs au niveau national et interprofessionnel. C'est oublier que tant cette représentativité que la validité des accords sont soumis à des **règles transitoires qui prendront fin au plus tard le 21 août 2013**³.

Dès que sera connue la première compilation nationale des élections professionnelles d'entreprise, prévue pour avril ou mai 2013, seuls seront habilités à négocier des ANI les syndicats ayant obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés ainsi comptabilisées. Un accord à ce niveau sera valide si les syndicats signataires disposent d'au moins 30 % de ces suffrages et en l'absence d'opposition portée par des syndicats réunissant 50 % de ces suffrages⁴. Dans le cas de la CFE-CGC, la barre de 8 % sera appréciée dans les seuls 2^{ème} et 3^{ème} collèges, mais le pourcentage à prendre en compte en cas de signature sera calculé par rapport à l'ensemble des collègues.

Les **résultats disponibles** les plus récents sont les suivants⁵:

	CE 2005-2006	PRUD'HOMALES 2008	TPE 2012
Participation	63,8%	25,5%	10,4%
CGT	22,9%	34,0%	29,5%
FO	12,7%	15,8%	15,3%
Non-signataires	35,6%	49,8%	44,8%
CFDT	20,3%	21,8%	19,3%
CFTC	6,8%	8,7%	6,5%
CFE-CGC	6,5%	8,2%	2,3%
Signataires	33,6%	38,7%	28,1%
UNSA	8,2%	6,3%	7,4%
SUD		3,8%	4,8%
DIVERS ET NON SYNDIQUES	22,6%	1,4%	15,0%
Hors négociation	30,8%	11,5%	27,1%

Certes, la compilation nationale en cours de réalisation est inédite, de par sa base de calcul et ses modalités, ce qui doit rendre prudent dans les comparaisons avec les résultats antérieurs. Cependant, il paraît quasiment établi :

- que l'influence des non signataires dépasse celle des signataires, quelque soit la statistique retenue ;
- que la CFTC est en passe de perdre sa représentativité nationale interprofessionnelle et que l'UNSA ni accédera pas⁶...

³ Articles 11-I et 12-I de la loi du 20 août 2008. Selon ces règles transitoires, les syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel et national sont la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO. Un accord est valide s'il est signé par au moins trois d'entre eux. Ce sont ces modalités non démocratiques et figées depuis plus de 40 ans que la position commune CGT-CFDT-Medef du 9 avril 2008 puis la loi ont décidé de modifier.

⁴ Articles L.2122-9 et L.2232-2 du Code du travail.

⁵ La DARES n'a publié aucune statistique depuis celle des élections aux comités d'entreprise et délégations uniques du personnel portant sur le cycle 2005-2006. Rappelons que la compilation nationale en cours d'élaboration intègre également les élections de délégués du personnel dans les entreprises dépourvues de comité, ainsi que les résultats des élections TPE.

⁶ Le score de l'UNSA seule dans le cycle d'élections 2005-2006 n'a pas été communiqué, mais il ne dépasse probablement pas les deux tiers du cumul UNSA-SUD, proportion observée lors des élections prud'homales et TPE.

- ... de telle sorte que, si l'accord avait été négocié après la fin de la période transitoire, les seules signatures de la CFDT et de la CFE-CGC ne suffisaient pas à le valider.

S'agissant d'un accord qui est présenté comme « *fondateur d'un nouveau contrat social* », l'application de règles de validité obsolètes dans quelques mois paraît bien peu démocratique. Il ne s'agit donc pas pour le Parlement de « *détricoter ce que les [partenaires sociaux] ont négocié* », mais de tenir compte de l'**opinion majoritaire** des syndicats effectivement représentatifs des salariés.

« L'ENTIÈRE SOUVERAINETÉ » DU PARLEMENT

L'argumentaire socialiste ne peut éviter de rappeler ce fondement de toute démocratie parlementaire ; mais ajoute immédiatement que cette souveraineté serait bridée dans le cas présent pour des raisons de « *cohérence politique* ».

Cette limitation à priori est choquante :

- on ne peut mettre sur le même plan les prérogatives du législateur et les résultats d'une négociation entre acteurs privés, dont les conditions sont de surcroît contestables⁷ ;
- le Parlement doit veiller à la **cohérence** entre les mesures qu'il va adopter et l'ensemble du droit social existant, ainsi qu'à leur **conformité à la constitution et aux normes internationales** ratifiées par la France ;
- enfin, la philosophie générale de l'accord, la conception qu'il porte en matière de réglementation économique, de droit d'intervention des salariés et de rôle du juge exige un **débat approfondi** par la représentation nationale.

Le législateur doit aussi tenir compte de la globalité des problèmes d'emploi et de sécurisation des parcours professionnels. En effet :

- la négociation qui a conduit à l'ANI du 11 janvier 2013 n'est pas isolée ; d'autres ont été mises en veilleuse par le Medef⁸ et la portée même de l'accord dépend de négociations à venir, notamment celles sur l'assurance-chômage ;
- l'accord fait aussi l'impasse sur des questions directement liées à celles qu'il traite, par exemple les moyens d'éviter des licenciements dépourvus de tout motif économique crédible⁹ ou la résorption des inégalités entre les femmes et les hommes face au travail précaire ; il ne propose pas non plus de dispositions sérieuses sur la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un site ou d'un établissement pourtant rentable.

La transposition de l'accord doit nécessairement intégrer ces éléments. C'est là une vraie question de « *cohérence politique* ».

On notera d'ailleurs que des voix se sont élevées, dans la direction du PS et au sein des groupes parlementaires pour contester l'exigence de « *transcription fidèle* » et les consignes transmises par le ministre du travail¹⁰. ♦

⁷ Outre les problèmes de représentativité évoqués ci-dessus, rappelons que les négociations de ce type sont sous contrôle patronal (lieu, calendrier, présidence et organisation des séances, élaboration des projets soumis à la discussion, rencontres bilatérales « officieuses » en marge des séances plénières, etc.), qu'elles ne sont pas publiques et que leurs acteurs ne sont que très indirectement responsables devant les salariés directement concernés.

⁸ « *Qualité de vie au travail et égalité professionnelle* », « *Modernisation du dialogue social et répartition des richesses* ».

⁹ Il s'agit des bien mal nommés « *licenciements boursiers* », en fait les restructurations visant à accroître les perspectives de bénéfice en l'absence de toute difficulté économique. Rappelons que le point 35 du programme de campagne de François Hollande prévoyait : « *Pour dissuader les licenciements boursiers, nous renchérissons le coût des licenciements collectifs pour les entreprises qui versent des dividendes ou rachètent leurs actions, et nous donnerons aux ouvriers et aux employés qui en sont victimes la possibilité de saisir le tribunal de grande instance dans les cas manifestement contraires à l'intérêt de l'entreprise* ».

¹⁰ Cf. les prises de position des courants du PS « *Un monde d'avance* » et « *Maintenant la gauche* ». Le rapport de Michel Sapin au bureau national du PS le 15 janvier 2013 et le communiqué qui a suivi n'ont été approuvés que par 28 voix sur 38.

Au fil du projet de loi

Fidélité! C'est le mot qui convient à la transcription de l'ANI du 11 janvier 2013 proposée par le projet de loi que vient d'adopter le conseil des ministres. On y retrouve en effet la totalité des acquis obtenus par le Medef : dérogations drastiques aux règles du licenciement pour motif économique, modification des éléments essentiels du contrat de travail imposées par accord collectif, sous peine de licenciement, encadrement des délais de consultation des IRP, centralisation de l'intervention des CHSCT, restriction de l'accès au juge et des prérogatives de celui-ci, réforme perverse du travail à temps partiel qui aggravera en fait la situation de nombreux salariés et surtout de nombreuses salariées.

Pas de surprise non plus s'agissant des « *garanties nouvelles en faveur des salariés* » que les signataires de l'accord se ventent d'avoir obtenues. Elles restent en général soumises à de longs délais et / ou à une série de négociations à ouvrir.

Mais comme souvent, le diable est dans les détails : un examen attentif du texte législatif révèle une série d'ajouts et de modifications, parfois substantielles, qui vont au-delà de l'ANI et en renforcent les effets nuisibles.

MAJORITÉ, VERSION LIGHT

Deux dispositions nécessitent des accords majoritaires (accords dits « *de maintien dans l'emploi* ») et gestion d'une procédure de licenciement pour motif économique par accord collectif). Conformément aux règles issues de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité, l'ANI prévoit qu'un tel accord doit être signé par des syndicats représentatifs (seuls habilités à négocier) « *ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires)* ». Mais le projet de loi invente un mode de calcul encore inusité : « *cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants* ». Si, comme cela se produit couramment, deux syndicats obtiennent chacun 8% des suffrages, et ne sont donc pas représentatifs, le pourcentage à réunir pour valider l'accord ne sera que de $(100 - 2 \times 8) / 2 = 42\%$.

VALIDATION ET COMPÉTENCE DU JUGE ADMINISTRATIF

Selon l'ANI, la procédure de licenciement pour cause économique peut être « *adaptée* » soit par accord majoritaire (qui fixe notamment le contenu du PSE), soit par document unilatéral de l'employeur soumis à l'homologation de l'administration. Le projet de loi y rajoute la formalité

supplémentaire de validation de l'accord majoritaire. Elle devra être instruite en 8 jours ! Le contrôle semble allégé par rapport à l'homologation du document de l'employeur, pour lequel le délai est de 21 jours. Cette validation ne pourra être que formelle. Sa seule utilité est de justifier un « *bloc de compétence* » au profit du juge administratif, disposition non prévue par l'ANI. Selon le projet : « *L'accord collectif majoritaire, le document élaboré par l'employeur, le contenu du PSE et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation. Ces litiges relèvent de la compétence du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours.* » Ce choix est lourd de conséquences :

- depuis 1986, date de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, les tribunaux de l'ordre judiciaire ont développé une abondante jurisprudence sur le contenu du PSE, le périmètre de reclassement et, plus récemment, la responsabilité des sociétés mères ; qu'en adviendra-t-il ?
- la procédure administrative n'est pas un modèle de rapidité ; rappelons qu'en cas de contentieux collectif, le TGI est en général saisi en référé ou à jour fixe et que le contentieux prud'homal fait l'objet d'une procédure accélérée (articles R.1456-1 et suivants) ;
- craignant sans doute ce reproche, le projet innove avec une procédure pour le moins originale de **dessaisissement en cascade des juridictions** : « *Le tribunal administratif statue dans un délai de 3 mois. Si à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de 3 mois. Si à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État, qui statue dans un délai de trois mois* » ; sauf que si le TA tarde à juger, le premier examen sera fait par la CAA, ce qui supprime le double degré de juridiction ; et si la CAA tarde à son tour, il n'y aura plus qu'un examen regroupant jugement au fond et conformité au droit ; hallucinant !
- le conseil de prud'hommes reste compétent pour apprécier la licéité du motif économique ; or, en général, la contestation d'un licenciement pour motif économique porte sur le motif, sur l'insuffisance des efforts de reclassement et sur le PSE : le salarié devra-t-il engager deux procédures différentes pour faire valoir l'ensemble de ses moyens de droit ?

ACCORDS DE MÉTHODES MAINTENUS ET REVISITÉS

La possibilité de déroger par accord collectif (non majoritaire) à certaines règles concernant les licenciements pour motif économiques existait déjà : ce sont les accords de méthode issus de la loi Borloo de 2005, auxquels l'ANI ne fait aucune référence et que plusieurs commentateurs considéraient comme devant être logiquement supprimés, compte tenu de la possibilité de nouveaux accords au contenu et aux possibilités dérogatoires beaucoup plus vastes. **Le projet ne les supprime pas, mais en modifie le contenu, ce qui est une façon de les revaloriser et de les inclure dans le nouveau dispositif.** Les accords de méthode ne pourront plus « *anticiper le contenu du PSE* » et sont recentrés sur des dérogations à la procédure de consultation du comité d'entreprise. En même temps, et contrairement à l'ANI, le projet de loi prévoit que les nouveaux accords majoritaires traitent obligatoirement du PSE et

facultativement des modalités de consultation et d'autres éléments de procédure. L'employeur pourra donc mixer trois modalités différentes (accord de méthode, accord majoritaire, document unilatéral) et répartir dans chacune d'elles les différents aspects de la restructuration envisagée, en fonction de la situation syndicale et des possibilités d'obtenir les signatures nécessaires.

ET TOUJOURS SUR LES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE...

L'ANI prévoit un « *délai préfix* » pour la consultation du comité d'entreprise, de 2 à 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés. Le projet de loi reprend ce dispositif, mais ajoute que **ces délais pourront encore être réduits par accord**, ce que l'ANI n'envisageait pas !

ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Ils sont rebaptisés dans le projet « **accords de maintien de l'emploi** ». Le débat parlementaire nous éclairera peut-être sur ce glissement sémantique. La transcription est par ailleurs des plus fidèle, à ceci près qu'elle omet de préciser que « **les négociations doivent prendre en compte les contraintes d'ordre privé que peuvent supporter les salariés** ». Ce n'est pourtant pas mineur, ces accords pouvant bouleverser la durée et l'organisation du temps de travail et peser sur les salaires inférieurs ou égaux à 1,2 Smic.

MOBILITÉ INTERNE

L'ANI prévoit une mobilité géographique et professionnelle imposée par accord collectif dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. **Cette restriction est supprimée dans le projet de loi**. Il s'agit peut-être d'un nouvel avatar du principe d'égalité : les salariés des plus petites entreprises auront eux aussi le droit de voir leur contrat de travail réduit à néant.

ACCORD TRÈS IMPARFAIT

Pour encadrer les délais dans lesquels le comité d'entreprise doit rendre un avis et pour fixer sa contribution financière éventuelle à certaines expertises, le projet de loi invente de toutes pièces « **un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du comité d'entreprise** ». Ainsi le comité ne serait plus un collectif doté d'une personnalité morale, mais une réunion d'individus, dont certains peuvent se regrouper pour passer des accords ?

DÉLAIS D'EXPERTISE

L'ANI encadre les délais impartis aux experts désignés par les IRP. Mais il prend soin de préciser que « *ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.* » Hélas, on ne trouve **nulle trace directe ou indirecte de cette exigence** dans le projet de loi.

TEMPS PARTIEL

La réforme du travail à temps partiel est emblématique : elle est présentée par les défenseurs de l'accord comme un progrès. Mais en fait, nombre

de contrats (y compris tous les contrats en cours jusqu'en 2016) échapperont au seuil minimal de 24 heures par semaine et la nouvelle possibilité d'heures complémentaires par avenant au contrat de travail (jusqu'à huit avenants par an) permettra aux employeurs d'éviter la requalification de contrats pour lesquels la durée de travail prévue est trop systématiquement dépassée. Loin d'améliorer la situation (par exemple en suivant les recommandations récemment exposées par la délégation aux droits des femmes du Sénat), le projet de loi introduit une dérogation supplémentaire à celles prévues par l'ANI :

- possibilité d'une **majoration inférieure à 25 %** des heures complémentaires effectués au delà du nombre correspondant au 1/10^{ème} de la durée de travail fixée au contrat (le taux de 25 % est celui actuellement prévu par le Code du travail sans dérogation possible).

BUREAU DE CONCILIATION

L'ANI prévoit qu'« *en cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier.* »

Le projet de loi croit bon d'ajouter que **le bureau de conciliation peut proposer ce mode de règlement**. Mince différence ? Non, car l'enjeu est le maintien ou non du rôle essentiel du bureau de conciliation : informer les parties de leurs droits et mettre l'affaire en état d'être jugée sur les points qui n'auraient pas fait l'objet d'une conciliation. Or cette indemnisation forfaitaire, qui ignore les conditions du licenciement et la réalité du préjudice (difficulté à retrouver un emploi), sera souvent en deça des droits du salarié. Il faudrait également être sûr que le salarié sera informé de la règle d'unicité de l'instance. En effet, l'accord ne porte que sur le contentieux du licenciement, mais empêchera le salarié de réintroduire une instance portant sur d'autres demandes s'il ne les a pas jointes à celles concernant le licenciement. ♦

Seize cabinets d'expertise CHSCT lancent une alerte

Les prérogatives des CHSCT sont gravement mises en cause par l'ANI et par le projet de loi : en cas de restructuration ou d'événement concernant plusieurs CHSCT d'établissements d'une même entreprise, l'employeur pourra imposer une instance centralisée qui se substituera aux CHSCT pour la consultation et l'expertise éventuelle. Seize cabinets spécialisés dans l'expertise CHSCT se sont unis pour dénoncer les dangers de ces dispositions.

VOICI LE TEXTE DE L'ALERTE

La transposition de l'ANI du 11 janvier 2013 entérinerait un grave recul du droit des salariés et des prérogatives de leur CHSCT

Les experts agréés auprès des CHSCT soussignés souhaitent par le présent texte faire état publiquement de leur plus vive inquiétude et de leur plus grande préoccupation devant les conséquences que dessinent la récente signature de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) – le 11 janvier dernier – et sa transposition en avant-projet de loi.

Notre alerte porte sur plusieurs dispositions de ces textes passées jusqu'ici totalement inaperçues et qui touchent pourtant à certaines des prérogatives les plus importantes des CHSCT qu'avaient initiées les secondes lois Auroux en 1982 :

- **l'obligation d'information et de consultation du CHSCT en cas de projet important** modifiant l'organisation, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité ;
- **le droit à l'expertise du CHSCT.**

Le droit à l'expertise s'est d'abord imposé dans un souci de protection de la santé et de la sécurité des salariés. En cas de risque grave ou de projet important, les représentants du personnel au CHSCT peuvent choisir un expert indépendant agréé par le ministère du Travail. C'est par **l'analyse du travail** que l'expert va établir un diagnostic sur les conditions de travail et les éventuels risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Et c'est à partir de son diagnostic et

de ses préconisations que le CHSCT peut émettre un avis sur le projet présenté par la Direction. Même dans le cas d'un projet national, chaque CHSCT doit formuler cet avis à partir des répercussions locales sur les salariés et sur leurs activités de travail.

L'ampleur et la gravité des modifications envisagées par l'avant-projet de loi résultent de plusieurs amalgames :

- **il dessaisit les CHSCT locaux de la possibilité d'instruire eux-mêmes les projets**, au profit d'une instance regroupant les CHSCT concernés (1 seul membre par CHSCT, avec 20 membres maximum choisis par la Direction quand le nombre de CHSCT concernés est supérieur à 20!);

- **il vide de son sens et de sa portée l'avis du CHSCT, réputé rendu à la fin du délai imparti**, même si les membres du CHSCT n'ont pas eu le temps d'étudier le projet et de se faire assister par leur expert. Or cet avis est essentiel, puisqu'à sa suite l'employeur devra prendre les mesures de prévention nécessaires, sa responsabilité se trouvant engagée eu égard à ses obligations légales ;

- **Il fait un amalgame entre les expertises CHSCT et celles réalisées par l'expert-comptable**. Alors que ce dernier procède principalement par analyse documentaire, l'expert en santé au travail doit, d'une part, réaliser des entretiens avec les salariés à tous les niveaux de la hiérarchie et, d'autre part, observer des situations de travail réel en vue de produire une analyse des risques professionnels ainsi que des recommandations. Tout cela prend du temps, mais l'enjeu est d'importance : c'est à partir de ces analyses que les représentants du personnel argumentent leur avis sur les conséquences d'un projet ou d'une réorganisation sur les conditions de travail ;

- **en cas de projet de licenciements, il réduit le rôle du CHSCT et confond ses prérogatives avec celles du comité d'entreprise**. En effet la consultation du CHSCT ne se ferait plus que dans le cadre temporel donné au comité d'entreprise, ce qui réduirait mécaniquement le délai maximum accordé à l'expert du CHSCT. Ce délai est actuellement de 45 jours à compter du jour où l'expert est en capacité de travailler, ce qui se révèle souvent un délai difficile à tenir.

Cette réduction des délais aurait pour conséquence inévitable d'empêcher une évaluation des risques professionnels fondée sur l'analyse du travail réel et conduirait à **des expertises au rabais et standardisées** sans véritable utilité pour les CHSCT.

Dans un contexte actuel d'intensification du travail et de réorganisations multiples et permanentes - contexte marqué notamment par **une véritable explosion des risques organisationnels ou psychosociaux** -, l'utilité de ces expertises pour la préservation de la santé des salariés et la mise en exergue des enjeux de prévention n'est pourtant plus à prouver. Plusieurs jurisprudences récentes sont ainsi venues illustrer **l'importance grandissante de ces enjeux de santé au travail**, notamment en donnant corps à la responsabilité de l'employeur en la matière : on songe ici aux milliers de décès liés à l'amiante ou à l'accident d'AZF, mais également aux cas de suicides à France Télécom ou à Renault sans parler de ceux qui surviennent dans des entreprises moins médiatisées. Rappelons également plusieurs arrêts suspendant des réorganisations jugées pathogènes suite à des expertises (à la FNAC, à la SNECMA ou à AREVA par exemple).

¹ La limitation à 20 représentants de CHSCT figurait dans l'avant-projet de loi. Le projet définitif prévoit « seulement » qu'un accord puisse limiter ce nombre. Cela n'enlève rien à la pertinence de cette alerte. (NDLR)

En l'état, un tel projet de loi se positionne donc à rebours de toutes les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles qui, depuis les lois Auroux, n'ont eu de cesse de faire progresser la prévention des risques, la protection de la santé des salariés et avec elles les prérogatives des CHSCT : il constitue une véritable remise en cause du droit des CHSCT à s'appuyer sur des expertises pour faire analyser le travail. Plus largement, il affaiblit l'instance CHSCT et remet en cause **un acquis crucial en matière de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés.** ♦

Premiers cabinets signataires

ADDHOC CONSEIL, ALTERNATIVES ERGONOMIQUES, APTÉIS, Christophe BOUHRIS, Gaëtan BOURMAUD, CEDAET, Jean-Luc CIPIÈRE, CIDECOS, DEGEST, ERETRA, ERGOLIA, Jean-Marie FRANCESCON, IRCAF RESEAU, Christian REVEST, SEXTANT CONSEIL, SOCIAL CONSEIL.