

Chroniques de la prévention

Conjuguer travail, santé et expertise

EDITO

Le « travail » est trop absent des restructurations. Le détournement par le CHSCT doit permettre de rendre lisible l'argumentaire économique et organisationnel du projet de restructuration, et le contenu des mesures du PSE, sous l'angle du travail, de ses conditions de réalisation et de ses effets sur la santé et la sécurité des salariés. Cette note d'information, rédigée par l'équipe CHSCT de Syndex, expose le rôle que peut jouer, selon nous, le CHSCT dans le cadre d'une restructuration et les conditions dans lesquelles peut parfois intervenir l'expert agréé. Avant la nomination de l'expert, un premier contact doit être établi entre les élus, de préférence accompagnés d'élus du comité d'entreprise, et les experts afin d'évaluer l'opportunité d'une intervention et, le cas échéant, définir son contenu.

Jean-Louis Vayssière

Restructurations : que peut faire le CHSCT ?

► Une information spécifique et adaptée

Le plus souvent, les informations remises au comité d'entreprise, et a fortiori au CHSCT, ne suffisent pas pour avoir une vision précise du projet et de ses incidences sur les conditions de travail des salariés qui restent en poste après restructuration.

Cela peut donner lieu à une action du CHSCT (en lien avec les élus du CE), d'une part pour être consulté sur le projet de réorganisation, d'autre part pour obtenir des documents spécifiques et adaptés, différents de ceux remis au CE, afin qu'il puisse émettre un avis « éclairé ».

► Quatre objectifs à une approche par le travail des restructurations

Plusieurs objectifs peuvent être visés par un CHSCT consulté sur un projet de restructuration. Certains s'inscrivent dans le cadre de la procédure de consultation, d'autres sont à plus ou moins moyen terme.

Aider à la négociation du contenu du projet à court terme

Les salariés qui restent en activité après PSE doivent pouvoir peser sur leurs futures conditions de travail, en instruisant notamment la question de l'effectif cible prévu, des conditions de sa réaffectation le cas échéant, et de son adéquation avec l'activité restante ou nouvelle et ses exigences. L'expertise ne permettra pas de quantifier précisément un nombre de salariés nécessaires. En revanche, elle pourra montrer les risques, du point de vue des conditions de travail et de la santé, de la suppression de tel poste ou de telle fonction dans l'organisation nouvelle. Elle pourra en conséquence recommander de maintenir tel poste, d'étoffer telle ou telle fonction...

Les questions centrales de cette approche seront : la charge de travail (physique et mentale), notamment des transferts de charge à d'autres salariés, l'accroissement de la charge, les risques de densification

et d'intensification du travail, de perte de savoir-faire et de savoir de prudence par défaut de transmission, etc.

Prendre date à moyen terme

Il s'agit de mettre en évidence des points d'alerte et de vigilance, insérés dans le plan de prévention, qui aideront le CHSCT à veiller aux conditions de mise en œuvre de la restructuration. L'objectif sera ici de faire adapter le Document unique de prévention des risques professionnels, d'obtenir un plan d'actions adapté aux nouvelles situations créées et d'intégrer ainsi les moyens de préservation de la santé des salariés dans la gestion du changement. Le CHSCT pourra utilement mobiliser les moyens d'enquête qui sont les siens sur les points qui auront été identifiés.

Traiter les dysfonctionnements une fois la restructuration conduite

On se focalise ici sur les conditions de travail des salariés qui restent. La mise en évidence, en situation réelle et stabilisée, de conditions de travail dégradées ou de risques sécurité peut activer la réembauche de salariés licenciés prioritaires. Conduite dans un délai rapproché, l'intervention d'un expert agréé peut

alors mettre en évidence les situations de tension résultant de la réduction des ressources (suppression de poste ou de fonctions) nécessaires à la réalisation du travail.

Dès le début de la procédure, il convient que le CHSCT intègre cette dimension dans ses travaux (par exemple à travers un accord de méthode qui peut faire partie d'un chapitre «conditions de travail et organisation» dans le cadre de la commission de suivi du PSE).

Si cela n'est pas possible, le CHSCT devra argumenter sur l'accroissement de risques existants ou l'apparition de nouveaux risques à l'issue de la mise en oeuvre stabilisée de la restructuration.

► Cadrage juridique

Dans le nouveau dispositif légal (loi de Sécurisation de l'emploi de juin 2013 et décrets y afférent), le CHSCT est obligatoirement consulté sur un projet entraînant licenciement économique, et la procédure s'inscrit dans la procédure globale auprès du CE. Une instance de coordination peut être sollicitée en cas de projet concernant plusieurs établissements. La procédure peut se dérouler par une voie négociée ou non.

Le CHSCT doit être consulté dans le cadre des articles L.4612-8 et L.4612-10 sur tout projet important modifiant les conditions de

► Suivre la situation de santé des salariés licenciés

Le CHSCT veillera également à ce que la réorganisation intègre un suivi de la santé des salariés licenciés. Cela ne relève pas d'une expertise proprement dite, mais il peut être utile que le PSE prévoit que soient appréciés la situation de santé des salariés licenciés (reconstitution de carrière, durée et intensité d'exposition aux facteurs de risques physiques et psychiques...) et les conditions de l'accompagnement psychologique de la période de licenciement. Cette préoccupation peut être portée au sein de la commission de suivi, en relation avec la cellule de reclassement et la médecine du travail.

travail et tout plan d'adaptation établi dans le cadre de mutations technologiques importantes et rapides.

Le CHSCT peut recourir dans le cadre d'une telle consultation à un expert agréé sur projet important prévu à l'article L.4614-12, L.4614-13 et L.4614-18.

Noter que le juge peut suspendre une réorganisation dans ses aspects qui porteraient atteinte à la santé et à la sécurité (arrêt S necma, Cass. Soc. 5/03/2008).

► Questions et angles d'attaque pour une prise en compte du travail dans les restructurations

1. Exiger des documents spécifiques qui déclinent sous l'angle des conditions de travail, de la santé et de la sécurité le projet présenté au CE. Le projet présenté doit étudier les effets sur les conditions de travail de la restructuration et l'évaluation des effets sur la santé et la sécurité. Par exemple, la remise de plans de réaménagement de locaux suite au PSE, l'évaluation quantitative de l'activité des salariés, la localisation des postes de travail restants. Autre exemple, la mise à jour du Document unique de prévention des risques professionnels au regard de la restructuration et son intégration dans le PAPRI Pact (Programme annuel de préventions des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Ces documents, et d'autres encore, doivent permettre de voir le niveau d'anticipation et de traitement des futures conditions de travail.

2. Demander communication d'informations précises tout au long de la procédure. Elles doivent porter sur :

- les changements attendus dans la vie professionnelle des salariés ;
- l'organisation du travail : horaires, contenu des tâches, répartition du travail, communication, formation, etc. ;
- les modalités et plan de redéploiement des effectifs en relation avec des éléments de réévaluation de la charge de travail ;
- les espaces de travail : dimensions, implantation, ambiances lumineuses, thermiques, sonores... ;

- l'environnement : circulation dans les espaces de travail réaménagés ;
- les moyens et outils mis à disposition des salariés ;
- la prise en compte dans la restructuration des problèmes de santé et sécurité non encore résolus dans la situation antérieure...

3. Solliciter sur ce projet l'avis du médecin du travail, de l'inspecteur de la CARSAT et de l'inspecteur du travail.

4. Prendre contact avec l'avocat pour commencer à instruire les positions du CHSCT dans une stratégie construite qui prenne en compte à la fois le fond et la forme de l'action des représentants du personnel.

5. Prendre contact avec l'expert CHSCT afin d'évaluer l'opportunité d'une intervention et, le cas échéant, définir son contenu. La décision de recours à l'expert agréé doit être prise à l'ouverture de la procédure.

6. Si une instance de coordination est mise en place par l'employeur, celle-ci a comme mission de désigner l'expert unique lors de sa première réunion. Également lors de la première réunion, elle devra dire si elle rend ou non un avis en fin de procédure, en amont de celui des CHSCT. Il sera nécessaire qu'elle réfléchisse à l'articulation de ses travaux avec ceux des CHSCT.