

SANTÉ ET RESTRUCTURATIONS

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE RÉORGANISATION « À CHAUD ET À FROID »

Jean-François Paulin

Maître de conférences

Directeur de l'Institut de Formation syndicale de Lyon, Lyon 2

« Santé économique de l'entreprise » et santé des travailleurs : une convergence nécessaire

2

Comment concilier le pouvoir reconnu à l'employeur de gérer et d'organiser l'entreprise et le droit à la santé des travailleurs ?

Plan

1. Un conflit entre pouvoir et obligation
 - ▣ Pouvoir (décision stratégique et organisation du travail)
 - ▣ Obligation de sécurité de résultat en matière de santé
2. Une pluralité d'acteurs pour instruire le conflit sur les conditions de travail
 - ▣ Recension
 - ▣ Les Institutions Représentatives du personnel
3. Quelle sanction ?

Conflit de droits

3

□ Droit à la santé

- ▣ Directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
- ▣ C. trav., art. L. 4121-2 et suiv.

L'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé** et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer **l'effectivité** (Soc. 28 fév. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V. n° 87)

Arrêt Snecma (2008) : « Il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Conflit de droits

4

- Restructuration => manifestation du pouvoir de gérer (projet stratégique)
 - ▣ Notion non juridiquement définie
 - ▣ C'est un acte juridique = décision
 - ▣ Projet affectant les structures juridiques ou productives de l'entreprise susceptible d'entraîner des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail (incidences collectives)
 - ▣ Justification : amélioration de la compétitivité de l'entreprise

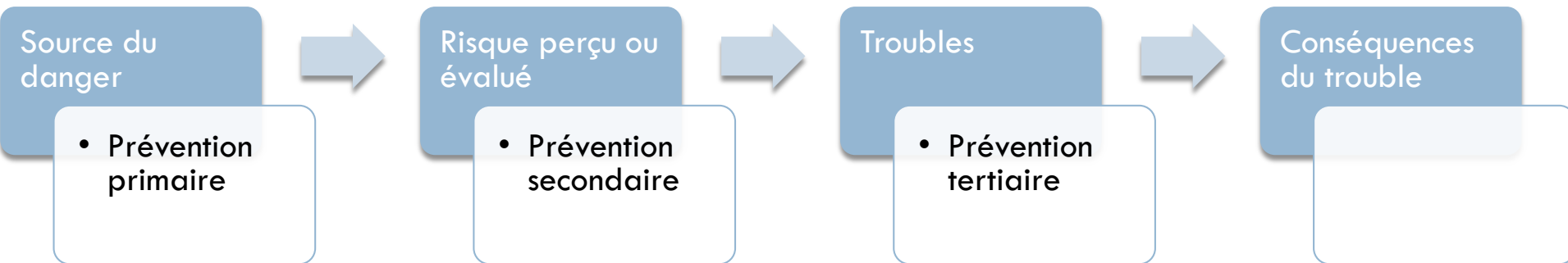
Conflit de droits

- Nul ne conteste aujourd'hui que l'organisation du travail peut nuire à la santé
 - ▣ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress et ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
- L'obligation de **prévention** prend pour objet les conditions de travail
 - ▣ **Conditions de travail** : absence de définition juridique. Toutefois, la plasticité du concept permet d'en saisir non seulement ses dimensions - individuelle et collective -, ses objets - la durée du travail ou l'aménagement des postes de travail - mais encore ses modalités - juridiques et managériales - qui participent à l'organisation du travail par l'employeur (Voir C. trav., art. L. 4612-18)
- La difficulté réside dans le croisement entre la décision stratégique et ses effets sur la santé

L'obligation de prévention

6

La Convention C 187 de l'OIT : « promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé »
C. trav. art. L. 4121-2 – combattre les risques à la source



Instruire le conflit sur les conditions de travail

7

- Donner consistance au paradigme de la **coopération**
 - ▣ Fondements : normes internationales (OIT) et principe de participation al. 8 Préambule de la Constitution de 1946
 - ▣ N'est pas un droit à une cogestion ni à une codécision
 - ▣ Rendre effectif le droit à la délibération sur une décision patrnale afin que cette dernière soit juste ; donner consistance à la démocratie sociale.
 - ▣ Moyens : procéduralisation
- Pluralité d'acteurs
 - ▣ Internes et externes à l'entreprise

Acteurs

8

Internes à l'entreprise	Externes à l'entreprise
Employeur	
Délégués du personnel	CNAMTS – CARSAT CRAM
Comité d'entreprise	ARACT
CHSCT	IRES
Délégués syndicaux	
Délégué à la prévention et protection de la santé (C. trav., art. L. 4644-1)	
Responsable sécurité	Juge judiciaire
Médecin du travail – service de santé (C. trav., art. L. 4622-2)	
Groupe ad hoc	Consultants

Institutions Représentatives du Personnel

9

- Comment concevoir le rôle de chacun ? Le Code du travail organise de façon assez précise les interventions et interactions entre les différents acteurs en matière de santé (concertation et négociation)
- Projet de nature collective qui aurait pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés
- **Le comité d'entreprise** a « pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives [...] à l'organisation du travail » et « formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail [...], leurs conditions de vie dans l'entreprise [...] » et doit à cet effet « étudier les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur » dans ce domaine. (C. trav., art. L. 2323-1 et 2323-27)

Institutions Représentatives du Personnel

10

- **Le CHSCT** doit être informé et consulté en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de travail (C. trav., art. L. 4612-8) suite notamment à une mise en sous-traitance, une fusion, transfert d'une entité.
- Réactiver **le droit d'expression direct des salariés** (C. trav., art. L. 2281-1)
 - ▣ Des espaces et des modes informels de discussion
- Au terme du processus de concertation => négociation

Institutions Représentatives du Personnel

11

□ Concertation

- Elle est un préalable à la décision (intégration de la prévention) et ne peut être remplacée par des pratiques informelles
- Contrepouvoir (capacité d'influence) : inscription dans une procédure => effet utile
 - Transparence, qualité de l'information – recours à l'expert, délai suffisant pour rendre un avis
- Des difficultés
 - Les lieux de la concertation
 - Le moment des consultations
 - Les moyens
 - L'articulation entre les différents acteurs

Lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le CE doit disposer de l'avis du CHSCT ». « Il s'ensuit que CE est **recevable** à invoquer, dans le cadre de sa propre consultation, l'**irrégularité** de la **procédure de consultation préalable** du **CHSCT** (Soc. 4 juillet 2012, n° 11-19.678 FS-PB)

Institutions Représentatives du Personnel

12

- La négociation
 - À la différence de la concertation et sauf exceptions (GPEC) elle n'est pas une obligation dans le domaine des restructurations
 - Pas de négociation sur la stratégie ; négociation sur les effets (organisation du travail à l'aune de l'obligation de sécurité)
 - Les délégués syndicaux n'ont pas de moyens alors qu'ils coproduisent des normes (codécision) !
 - Résultats décevants, influence limitée, semble-t-il
 - Mais action en justice pour faire annuler la mise en œuvre de décision (infra)

Quelles sanctions ?

13

- Principe d'effectivité Vs obligation de sécurité de résultat dont la prévention est partie intégrante
 - ▣ Prévenir consiste à prendre certaines mesures et/ou à s'abstenir d'en prendre d'autres
 - ▣ Cette obligation pose des limites au pouvoir d'organisation de l'employeur
- Mais, il n'appartient pas au juge de contrôler le choix fait par l'employeur entre les solutions possibles et, en tout cas, de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise (AP 8 déc. 2000, Bull. n° 11 ; décision n° 2001-455 du C. Const. du 12 janvier 2002)

Quelles sanctions ?

14

- La validité de la procédure sur le fond et la forme épuise les prérogatives des IRP sur la décision mais restent leurs prérogatives sur les effets (ex. droit d'alerte du CHSCT)
 - ▣ L'obligation de sécurité de résultat en matière de santé demeure effective (collectif ↔ individuel)
- Si non-respect de la concertation (fond + forme)
 - ▣ Délit d'entrave
 - ▣ Injonction judiciaire à l'employeur de soumettre son projet au CHSCT (Soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, Bull. civ. V. n° 201)
 - ▣ Suspension du projet (Arrêt Snecma, précité)
 - ▣ Interdiction, sous astreinte, de mettre en œuvre un projet
 - d'externalisation générateur de risques psychosociaux et de risques techniques et industriels (TGI Paris 5 juil. 2011)
 - d'organisation du travail fondée sur la mise en concurrence permanente de ses agences et donc de ses salariés (TGI Lyon 4 sept. 2012)

Conclusion

15

- Sur les pratiques
 - ▣ L'inscription dans la durée
 - ▣ Faire fonctionner le conflit plutôt que le nier ou l'éviter. Passer de la défiance à la confiance...
- Encadrer plus étroitement le comportement de l'employeur ; développement de l'économie par le développement du droit
 - ▣ Droit en construction (spécialement jurisprudence)
 - ▣ La coopération invite à retenir la nullité de la décision et de ses effets comme sanction pertinente
- Dépasser les cadres actuels
 - ▣ Groupe, entreprise, établissements (découpage de l'entreprise) => territoires (tissu économique)
 - ▣ Travailleurs (salariés y compris précaires + sous traitants, intérimaires) et familles
 - ▣ Santé professionnelle => santé publique