

Paris le 26 mars 2013

**Madame la Présidente,
Madame, Messieurs les Vice Présidents, Secrétaires et Membres de la Commission des Affaires Sociales
de l'Assemblée Nationale.**

Notre expérience du fonctionnement réel des entreprises, grandes ou petites, nous a conduit à identifier dans le texte du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi plusieurs **risques majeurs pour la santé des travailleurs**, pouvant aller de la destruction des équilibres professionnels et familiaux des salariés jusqu'au drame des suicides.

Nous les avons décrits dans [le dossier](#) que nous avons envoyé à l'ensemble des parlementaires.

L'avancement et la qualité des débats de votre commission nous autorise à préciser en quoi la rédaction de ces points litigieux nous paraît susceptible d'amélioration, c'est à dire d'amendement.

1 – art L2242-22-2° p36 : absence de limites à la négociation des règles de mobilité.

Nous avons largement décrit dans notre courrier les effets pathogènes et dramatique de cette mesure, elle-même contestée initialement par les partenaires sociaux (proposition du MEDEF en date du 14 novembre 2012, p10).

> Une solution raisonnable, et conforme aux intentions initiales des négociateurs, consisterait à préciser en fin du nouvel article L2242-22 que les négociations prévues au présent article se font dans le cadre de l'article L 5411-6-3 (qui définit les limites de l'offre raisonnable d'emploi).

2 – article 3, p 18 : la « mobilité volontaire sécurisée »

Cette mesure est le pendant de la « rupture conventionnelle », dont l'analyse par la CFDT (CEE juillet 2012) a montré que pour 7 « bénéficiaires » sur 10 il s'agit d'une « mobilité contrainte, ni voulue ni sécurisée ».

Comme nous l'avons décrit dans notre courrier, cette mesure va à l'encontre des intentions de ses auteurs et risque de se traduire par le harcèlement de milliers de travailleurs, principalement des seniors.

> Nous ne voyons pas d'autre solution que de supprimer l'article 3 - ou de soumettre tout accord à l'autorisation et au contrôle de l'inspection du travail.

3 – Art L2241-13 al.2, haut de la p 33 : absence de limites à la négociation des horaires des travailleurs à temps partiel.

L'alinéa 2 prévoit en effet la liberté de négociation sur «...le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance... »

Outre son extrême danger pour l'équilibre de vie de millions de femmes (et d'hommes), tel que nous l'avions déjà signalé, **cette rédaction contredit par ailleurs l'intention des partenaires sociaux et la déclaration de Mme Geneviève Roy**, vice présidente de la CGPME, devant votre commission (séance du 19 mars p18): « Le plus important consistait pour nous à **éviter qu'un employeur puisse imposer à son salarié à temps partiel des horaires décalés d'un jour sur l'autre**, l'empêchant ainsi de trouver un autre emploi. Nous avons établi une durée minimale hebdomadaire et mis fin à ces dysfonctionnements concernant l'organisation du temps de travail ».

Les autres mesures de l'accord (travail par demi journée, 24 heures hebdomadaires) ne changent en rien la possibilité dérogatoire de l'article L2241-13.

> une solution raisonnable, conforme à l'intention exprimée des partenaires sociaux, consisterait à rajouter à l'article L2241-13 un troisième alinéa précisant que cette négociation se fait dans le cadre des articles L 3123-16 et L 3123-21 - qui limitent à une interruption par jour et à la prévenance d'une semaine à l'avance les modifications des horaires de travail.

4 – art L4616—1 et 2 p 23 : remplacement de la coordination des CHSCT par une instance pluridisciplinaire organisée par l'employeur : « L'employeur peut mettre en place... une instance composée... de personnes compétentes... »

4 bis – art L4616-5, p24 : possibilité de supprimer les CHSCT : « un accord peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance... et prévoir que la consultation de l'instance ... se substitue (aux missions des CHSCT) ».

L'article L4616-1 et 2 ne fait que mettre en place une commission de coordination pluridisciplinaire que tout employeur est en droit de mettre en place sans le secours de cette loi, et qui existe déjà de ce fait dans de nombreuses entreprises.

L'article L4616-5 permet de négocier la suppression des CHSCT au profit de ces instances, voire d'autres.

Notre expérience nous montre que c'est la suppression du rôle de prévention des CHSCT, remplacés par des instances conventionnelles ad hoc, qui est souvent la cause principale des drames vécus dans les entreprises, comme le souligne le rapport de l'Inspection du travail à propos des suicides survenus à France Télécom.

Il ne s'agit pas de s'élever ici contre la nécessité de la coordination des CHSCT, mais de rappeler que pour donner aux CHSCT les moyens d'une véritable prévention, la loi a donné au CE le rôle de mettre en place les CHSCT (L4613-4) et aux CHSCT la mission d'exprimer la prévention des risques vus par les travailleurs (L4613 1 et 2).

Ce sont ces bases de la prévention que la présente rédaction annule.

> Comme nous l'avons déjà indiqué, nous ne voyons pas d'autre solution que de supprimer l'article L4616-5. Et de modifier les articles L4616-1 et 2, en appliquant à l'instance de coordination les modalités des articles L4613-4 et L4613-1 et 2 cités.

5 – L4616-3 al 2 p23 et L 4614-12-1 al 2 p 53 : Fixation d'un délai d'expertise ne tenant pas compte de la durée de l'expertise.

Après avoir fixé des délais de préparation et d'information (ce qui est un plus) le texte fixe une durée totale d'expertise sans tenir compte des délais de réalisation (enquête plus examen des dossiers).

Au final la durée de l'expertise sera de ... 9 jours pour 90 % des expertises, c'est à dire celles concernant des réorganisations avec moins de 100 licenciements (délai total 2 mois moins délais préfixés d'information et consultation de 21 + 15 + 15 jours).

Jamais Technologia n'aurait pu faire son expertise à France Télécom dans ces conditions ! L'expert seul peut définir l'étendue et les conditions de l'expertise, dans le cadre décidé par le CHSCT (coordinateur) (L4614-12 et 13).

Cette rédaction contredit par ailleurs l'esprit de l'accord signé par les partenaires sociaux le 11 janvier : cf la note 9 de la page 14.

> Une solution pourrait être de redéfinir le délai de remise du rapport d'expertise en remplaçant les deux alinéa concernés par une nouvelle rédaction reprenant les dispositions existantes des articles L4614-12 et 13, et les dispositions, en les précisant, de la note 9 p14 de l'accord, à savoir :

"l'expert remet son rapport...avec des délais qui doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte de tout moyen nécessaire à l'enquête, et au besoin (pour) obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimerait manquants".

6– art L1235-7-1 et 2 p 52 : transfert de compétence de la juridiction civile à la juridiction administrative

La rédaction de cet article, qui concerne tout motif de contestation des licenciements collectifs, empêche le règlement des conflits sur le fond, car la **juridiction administrative n'a pas compétence pour juger des litiges du domaine privé**. Or les conditions de licenciement impactent directement la santé des travailleurs et futurs chômeurs (autant que celle des entreprises).

Cette rédaction contredit par ailleurs l'intention des partenaires sociaux et la déclaration de M Bescanoni, membre du bureau exécutif du MEDEF, devant votre commission (séance du 19 mars p 16) : " Nous sommes revenus au tribunal administratif, car nous avons estimé que le système fonctionnait mieux auparavant. Mais il ne s'agit pas d'une autorisation : il doit être clair qu'à aucun moment le tribunal administratif n'a à se prononcer sur le motif – c'est le rôle du pouvoir judiciaire."

> une solution pourrait être de remplacer les deux alinéa incriminés par une nouvelle rédaction limitant l'application des alinéas 3, 4, 5 de l'article aux seuls litiges relevant des modalités des décisions administratives, à l'exclusion de tout litige relevant de la juridiction civile.

7 – art L1233-30 al 8°, p 44 : Remplacement de la clause plus favorable aux salariés par la clause plus défavorable aux salariés.

L'article propose de < Remplacer : "une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir (des délais) plus favorables aux salariés" par : " une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir (des délais) différents"> S'agissant de santé publique, cet article nous paraît indéfendable, et contraire à l'art 31-1 de la charte des droits fondamentaux de l'UE.

> Nous ne voyons pas d'autre solution que de supprimer cette rédaction.

En conclusion,

nous attirons votre attention sur les conséquences sur la santé publique qu'aurait le maintien des rédactions actuelles, qu'il est possible d'améliorer si l'on tient compte de la réalité du fonctionnement des entreprises et des mesures existant dans la loi pour protéger la santé publique au travail.

En espérant votre compréhension et votre indulgence, et restant à votre entière disposition, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, Madame, Messieurs les Vice-Présidents, Secrétaires et Membres de la Commission des Affaires Sociales, l'expression de notre considération la plus distinguée.