



Observatoire Du Stress *et des mobilités forcées* dans les Entreprises

Les RPS dans le projet de loi sur l'emploi. Analyse et propositions.

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 quatre risques majeurs pour la santé des travailleurs.

I – Article 10, L2242 –22 2° : L'absence de limites à la mobilité des salariés.

Les risques

Rappelons que l'Observatoire du stress à France Télécom s'est constitué pour réagir et dénoncer les dégâts provoqués par ce que l'on a appelé les « mobilités forcées », c'est à dire des mobilités tant professionnelles que géographiques dépassant les limites de « l'offre raisonnable d'emploi » définie par le code du travail (1).

(1) L5411-6-3 Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de six mois, est considérée comme raisonnable une offre d'emploi entraînant, à l'aller comme au retour, un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus trente kilomètres

Les résultats sont connus de tous : "liquidation" de 5 à 10 % des travailleurs à chaque réorganisation, destruction des vies professionnelles, familiales et personnelles de milliers de foyers, allant jusqu'au suicide . Même les cadres furent touchés et victimes de cette mesure.

Le fait que cette politique fut pratiquée sous couvert d'un accord conventionnel ne changea rien aux drames qu'elle généra. Rappelons que le PDG de l'entreprise a été mis en examen pour avoir harcelé et mis en danger la vie d'autrui alors même qu'il appliquait cet accord conventionnel.

Ce que propose le texte de loi:

Le projet de loi propose (art 10 – L2242 – 22 deuxième alinéa) :

« L'employeur engage tous les trois ans une négociation portant... sur les limites imposées à (la) mobilité (des salariés) au delà de la zone géographique de l'emploi du salarié, elle même précisée par l'accord »

Comme ce fut le cas à France Télécom, cette rédaction, qui ne fixe plus de borne à la mobilité, **ne protège plus les travailleurs contre des mobilités qu'ils n'ont pas les moyens de suivre**, et ce quelque soient les « mesures d'accompagnement » des accords.

Cette rédaction fragilise aussi les sous traitants et les futurs chômeurs, qui devront se conformer à ces nouvelles règles d'embauche.

Proposition d'amendement

Le texte initial de la négociation présenté par le MEDEF le 14 novembre 2012 ne demandait pas une telle licence des accords, mais faisait explicitement référence au code du travail cité ci dessus pour borner les négociations sur la mobilité.

Extrait de la proposition du MEDEF, p10 : " *Les refus par les salariés des modifications de contrat ou transformation d'emplois seront traités dans le cadre de plans de redéploiement dès lors que les dites modifications se situeraient dans les limites de la définition des offres raisonnables d'emploi, donnée par le code du travail* ".

La proposition consiste donc à supprimer la rédaction incriminée (L 2242 –22, 2° alinéa) et à réintroduire a minima, en fin de l'article L 2242-22, le texte ci dessus proposé par le MEDEF le 14 novembre (p 10).



Observatoire Du Stress *et des mobilités forcées* dans les Entreprises

II – Article 3 : la mobilité dite « volontaire et sécurisée »

Les risques

Cette mesure d'apparence équitable doit être appréciée au regard de son application et de son utilisation réelle dans les entreprises : dans la période de récession que nous traversons, l'expérience prouve que cette mesure est utilisée pour se débarrasser du personnel indésirable, à commencer par les seniors.

Cette mesure a été mise en œuvre, entre autre à France Télécom, pendant plusieurs années pour pousser les seniors hors de l'entreprise : humiliés et harcelés jusqu'à accepter cette mobilité sous n'importe quel prétexte, avec 90 % de chances de retour dans une situation bien pire qu'au départ, la mise au placard étant la plus douce des issues qui leur sont imposées.

Proposition d'amendement :

Eviter les drames et les suicides à venir implique la suppression totale de l'article 3, ou à tout le moins de faire valider par l'Inspection du Travail toute application d'un accord de ce type.

III – Article 8 L2241-13 al.2 : l'imprévisibilité de l'équilibre de vie des travailleurs à temps partiels

Les risques

L'enquête DARES (février 2013) montre qu'aujourd'hui 10 % des salariés ne connaissent même pas leurs horaires une semaine à l'avance.

Ces travailleurs, à temps partiel pour la plupart, sont les plus précaires et les plus sujets aux RPS de tous les travailleurs, et ce sont en majorité des femmes (caissières, restauration).

L'absence de prévisibilité sur le planning, sur le délai de prévenance, sur la permanence et la durée des interruptions de travail de cette population les empêche de gérer plusieurs emplois mais aussi brise l'équilibre de leur vie personnelle et familiale. **Elle va à l'encontre de la sécurisation de leur existence sans même parler de leur parcours professionnel.**

Ce que propose le texte de loi

Le projet de loi donne la liberté à un chef d'entreprise de changer, au gré d'un accord conventionnel, les délais de prévenance, le nombre et la durée des interruptions de travail à temps partiel **sans fixer aucune limite à l'ampleur de ces modifications.**

Art L2241-13, alinéa 2: « La négociation (avec les organisations syndicales) porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. »

En ne fixant aucune limite à la liberté des accords, le projet de loi donne donc à un chef d'entreprise la possibilité d'entériner les pratiques existantes et de confirmer la précarisation de la plus fragile de toutes les catégories de salariés :

L'équilibre de la vie familiale et professionnelle de millions de travailleurs, notamment des femmes, sera donc suspendu par ce texte **aux aléas d'une négociation patronale dans un milieu où le syndicalisme est peu implanté.**

Proposition d'amendement

Rajouter un troisième alinéa à l'article L2241-13 précisant le socle non dérogoratoire minimum des négociations, nécessaire à la préservation à minima de l'équilibre de vie des travailleurs : prévenance des horaires une semaine à l'avance au minimum, et une seule interruption journalière.



Observatoire Du Stress *et des mobilités forcées* dans les Entreprises

IV – Article 4 L4616 et art 13 4614-12-1 al 2 : La remise en cause des CHSCT en matière de Prévention.

Les risques

La réalité du fonctionnement de la prévention dans les entreprises montre que l'application du §X de l'article 4 du projet de loi ne sera pas forcément celle prévue par les partenaires sociaux.

Dans le cas de France Télécom, il a été prouvé, tant par les rapports de l'Inspection du travail (rapport Catala) que par les rapports des experts (rapport Technologia), que **l'une des causes déterminante, et sans doute la principale, de l'explosion des RPS et des suicides dans l'entreprise était le refus de l'employeur de prendre en compte les analyses et alertes remontées par les CHSCT existant.**

Au lieu de tenir compte des alertes qui lui étaient remontées directement par les CHSCT, la direction de France Télécom a mis en place ce que propose le projet de loi : elle a passé des accords conventionnels sur l'organisation et la qualité de vie au travail, elle a mis en place une multiplicité de comités et d'instances pluridisciplinaires, se satisfaisant des audits et des mesures coordonnées et décidées par ces instances conventionnelles qu'elle contrôlait..

Le résultat : 10 000 mobilités forcées, des milliers de foyers brisés, plusieurs dizaines de suicides.

Ce que propose le texte de loi

Le code du travail prévoyait déjà (L4613-4) que les CE puissent coordonner les travaux et les expertises des CHSCT . La proposition initiale du MEDEF, en date du 14 novembre 2012, portait exclusivement sur la limitation de "la pluralité des expertises... qui alourdit les coûts pour l'entreprise et allonge les délais" (p 10).

De plus les signataires de l'accord s'engageaient à ce que les délais de l'expertise soient suffisants pour les besoins des élus et contestables si besoin en justice (note 9 P.14 de l'accord).

Le texte de loi ne conserve pas le rôle des CE, et met en danger la capacité de prévention des risques des CHSCT.

- **En inventant un nouveau comité pluridisciplinaire, organisé par l'employeur,**
 - dont l'avis peut se substituer à celui des CHSCT (dernier alinéa de l'art L4616-1) ,
 - où les représentants du personnel ne sont pas mandatés par leur CHSCT et pour le projet concerné,
 - et où ils n'ont qu'une voix délibérative parmi les représentants de l'entreprise (L 4616-2)
- **En permettant de surcroît à tout chef d'entreprise d'obtenir, par accord conventionnel la suppression du rôle préventif des CHSCT au profit de n'importe quelle autre structure négociée (L4616-5).**

Il omet de plus l'engagement des signataires sur la suffisance des délai d'expertise, en soumettant les délais d'expertise à un décret ou à l'article L 1233-30 du code du travail sans reprendre les garanties de l'accord signé, prévoyant même qu'un accord entérine des délais plus défavorables (art L1233-30 8°).

Proposition d'amendement

Un chef d'entreprise n'a pas besoin de ce texte de loi pour négocier, décider et prendre lui même toutes mesures de prévention qu'il jugera nécessaire : la prévention est pour lui une obligation de résultat (art L 4121- 1 et 2) et il est libre de prendre et négocier tout moyens qu'il juge utile.

Il ne s'agit donc pas d'ignorer le besoin de coordination des expertises, tel que demandé à l'origine des négociations, mais de remettre la loi et la prévention sur ses pieds en ne sacrifiant pas les droits des CE et CHSCT existants et en faisant de ces expertises coordonnées l'expression véritable des avis des CHSCT.

La proposition consiste donc

- **A supprimer intégralement le nouvel article L 4616-5 permettant au chef d'entreprise de négocier, par accord conventionnel, la substitution de la capacité de prévention des CHSCT au profit d'une autre instance.**
- **A remplacer le nouveau comité inventé par le projet de loi (L4616-2) par un véritable CHSCT coordinateur, mis en place par les CE (art L4613-4), et selon les mesures qui définissent les CHSCT dans la loi (articles L 4613 et L 4614), - En précisant (au titre du L 4613-1) que le ou les représentants de la délégation du personnel **sont mandatés chacun par leur CHSCT et pour la durée du projet concerné.****
- **A supprimer la modification du L1233-30 8° et à reprendre la note 9 p 14 de l'accord comme préalable à toute clause fixant un délai de l'expertise (L1233-30, L1233-35, L4614-12-1).**