

Fusion des IRP :
Le CSE, une institution au service du
compromis d'entreprise



Louis-Marie Barnier 12 mars 2018

Remarques liminaires

- CFDT : « Nous n'étions pas demandeur de la fusion des IRP » (commentaires des ordonnances)
- CGT « la suppression du CHSCT porte atteinte au droit à la protection de la santé des salariés » (recours contre la seconde ordonnance)
- Pierre Yves Verkindt, à propos des CHSCT : « la bête est morte » (Revue de droit du travail)
- Concernant le pouvoir de l'employeur : « un pouvoir décomplexé » (Sachs et Wolmark, droit social).

Remarques liminaires

Nous n'avons pas encore de visibilité :

- les accords préélectoraux sont justes négociés aujourd'hui (définition du CSE ou CCSE et établissements, nombre d'élus par collèges).
- Les accords de droit syndical doivent l'être dans les deux mois suivant l'élection (mise en place et moyens et fonctionnement des CSE, CSST, délégués de proximité).
- Pas de bilan des DUP élargies de la loi de 2015 (rassemblement des CE, CHSCT, DP).

1/ une nouvelle architecture des IRP

- **Avant :**

trois instances de proximité, qui articulent des dynamiques différentes, une capacité singulière des salariés à intervenir pour faire exister une certaine « démocratie sociale »

- des délégués du personnel dans des entreprises de plus de 10 salariés, chargés de présenter les demandes individuelles et collectives des salariés (1936)
- Un comité d'entreprise à partir de 50 salariés, assurant le contrôle des décisions économiques et sociale (1945)
- Un ou des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (1982)

1/ une nouvelle architecture des IRP

- Après :

Un Comité social et économique, s'appuyant sur :

- Un (ou des ?) Comités Santé, Sécurité et Condition de travail au dessus de 300 salariés
- Des délégués de proximité, nommés par le CSE ou les organisations syndicales

On estime à 200 000 le nombre de mandatés qui vont être ainsi supprimés dans le privé (sur 700 000).

2/ Des moyens d'intervention réduits pour les salariés

La fusion devait se faire « à droits constants ». C'est loin d'être le cas:

- Renforcement des effets de seuil : calcul sur 12 mois consécutifs au lieu de 12 mois sur les 36 derniers mois, disparition automatique du CSE en cas de réduction des effectifs.
- Disparition du CHSCT / CSST entre 50 et 300 salariés
- Le droit d'alerte des DP de 10 à 50 salariés a été cependant rétabli par le Sénat (février 2018), essentiel pour dénoncer les atteintes à la dignité.

2/ Des moyens d'intervention réduits pour les salariés

- Une nette dégradation de la situation dans les PME
- La nouvelle approche part du constat de la crise syndicale, de la présence fragile dans les PME
- mais la réduction du nombre de mandats fragilise le syndicalisme, renforce la concurrence entre organisations syndicales.

2/ Des moyens d'intervention réduits pour les salariés

Le maintien des moyens dépend largement de l'accord collectif qui fixe le nombre, le fonctionnement, les prérogatives de ces instances.

en cas d'absence d'accord, les règles sont très limitatives.

Un accord collectif dépend du bon vouloir de l'employeur.

2/ Des moyens d'intervention réduits pour les salariés

Il faut y rajouter les éléments défavorables du contexte :

- Une inspection du travail en retrait, au rôle de conciliation plus marqué
- Une médecine du travail affaiblie et davantage intégrée aux politiques d'entreprise
- Un accès aux Prudhommes (régulateur – a posteriori- des relations sociales dans les PME) plus difficile...

3/ Les trois fonctions du CHSCT reconfigurées

- Le CHSCT articule les trois conceptions de la prévention des risques
 - 1- le respect de la loi au fondement de la sécurité du travail
- Les élus du CHSCT (comme les délégués du personnel) vérifient le respect des lois et règlements dans ce domaine.
- Emerge une nouvelle conception : « la protection des salariés peut être mieux assurée par des normes négociées » (motifs loi d'habilitation).

3/ Les trois fonctions du CHSCT reconfigurées

2 - Des élus porteurs du travail réel

- Le CHSCT est le lieu de mise en évidence du travail, des circonstances réelles conduisant à l'accident...
« Organiser la confrontation autour du travail » (Yves Clot)
- Le CSST pourra se voir confier le pouvoir d'enquête, mais les préconisations auront moins de portée.
- L'employeur peut inviter des salariés au CSST, transformant l'instance de représentation des salariés en une enceinte de prévention des risques.

3/ Les trois fonctions du CHSCT reconfigurées

- 3- Enfin, le CHSCT permet à l'employeur de remplir son obligation de sécurité de résultat.
- Il l'oblige à considérer les impacts de ses décisions sur la santé et la sécurité de tous les travailleurs, puisque « *il lui est interdit, 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.* (Arrêt SNECMA, 2008)
 - Il est « la mauvaise conscience de l'employeur »
 - **La responsabilité de l'employeur est la pierre angulaire du travail de prévention.**

3/ Les trois fonctions du CHSCT reconfigurées

Le CSST reprend ces trois missions du CHSCT mais sans avoir le pouvoir de les faire appliquer

- Pas la possibilité de faire respecter le fonctionnement de l'instance devant les tribunaux, le droit d'information des salariés, le
- Pas le pouvoir de décider des expertises pour équilibrer les savoirs au sein de l'instance
- Même l'expertise pour risque grave est du ressort du CSE.

Seul le CSE a la personnalité juridique. Le CSST est une « structure technique » (Verkindt)

3/ Les trois fonctions du CHSCT reconfigurées

Les conditions de travail sont les grandes perdantes de la réforme :

- Seul le CSE , parmi d'autres missions, est consulté sur les réorganisations, les nouveaux horaires (détaché de la santé au travail en 2002).
- L'expertise sur les nouveaux projets est cofinancée par le CSE.
- le dossier Pénibilité recule...

Les conditions de travail avaient gagné un statut d'atteinte à la santé en 1982, il est remis en cause.

Conclusion

- Un fonctionnement et des pouvoirs renvoyés à la négociation d'entreprise :
le pouvoir de l'employeur en est renforcé.
- le poids déterminant de l'emploi dans tous les échanges: « un dialogue social plus stratégique » (rapport au 1^{er} ministre, septembre 2017). Un « bon » accord devient un élément de compétitivité.

Conclusion

- Concernant la santé au travail, demeure l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, déployée à la suite de la directive-cadre européenne de 1989.
- Mais une obligation de résultat affaiblie par la loi sur le devoir de vigilance (avril 2017) qui instaure une simple obligation de moyen ?