

Restructurations et prévention des risques psychosociaux : enjeux de santé au travail



Barthélémy
A v o c a t s

Maître Ariane QUARANTA
15/03/2013



PLAN

Propos introductifs

I. Les modalités de la restructuration des entreprises

- A. Par un transfert des contrats de travail via L. 1224-1
- B. Par un licenciement économique et la mise en œuvre d'un PSE

II. L'intervention des représentants du personnel

- A. Le rôle des représentants du personnel
- B. La nomination d'experts

Conclusion et ouverture



PROPOS INTRODUCTIFS : Règles juridiques prenant en compte les RPS

- ❑ **Obligation de sécurité de résultat** : article L. 4121-1 du Code du travail, en application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE
- ❑ Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, cet article prévoit expressément la **préservation de la santé mentale**
- ❑ Deux **accords nationaux interprofessionnels**:
 - sur le **stress au travail** du 2 juillet 2008
 - sur le **harcèlement et la violence au travail** du 26 mars 2010



PROPOS INTRODUCTIFS : Prévention des restructurations: adaptation et formation

- ❑ « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque **tous les efforts de formation et d'adaptation** ont été réalisés (...)» (*art. L. 1233-4 du Code du travail*)
- ❑ « L'employeur tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail **a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois** » *Cass. soc., 25 février 1992, n° 89-41.634P*



PROPOS INTRODUCTIFS : L'anticipation des restructurations : la GPEC

« La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents :

- visant à **réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise** (en termes d'effectifs et de compétences) **en fonction de son plan stratégique** (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) ;

- et **impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle**»

(«Gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences», D. Thierry et S. Sauret, Ed. L'Harmattan, 1997).



PROPOS INTRODUCTIFS : L'anticipation des restructurations : la GPEC

- ❑ **Chaque année, dans les entreprises de plus de 300 salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté** sur :
 - **l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise** au cours de l'année passée ;
 - **les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions**, notamment de prévention et de formation, **que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions**, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. (*Article L. 2323-56 du Code du travail*)

- ❑ **Obligation triennale de négocier la GPEC** pour les entreprises et groupes de plus de 300 salariés. (facultatif pour un effectif inférieur)
Article L. 2242-15 du Code du travail



PROPOS INTRODUCTIFS : L'anticipation des restructurations : la GPEC

- ❑ **Permet une plus grande implication des partenaires sociaux** dans l'anticipation des restructurations, mais obligation de négociation sans obligation d'aboutir à un accord

- ❑ **Aucune obligation de prendre en compte les RPS *mais De facto*, les RPS sont anticipés**

- ❑ **Accord ANI du 11 janvier 2013 : Article 14: inclusion de nouveaux thèmes dans le champ de la négociation collective de la GPEC :**
Les partenaires sociaux préconisent d'inclure dans cette négociation :
 - les orientations du plan de formation ;
 - les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
 - le contrat de génération ;
 - la mobilité interne prévue par l'article 15 de l'ANI, permettant aux entreprises, par voie d'accord collectif, d'imposer aux salariés des changements de poste ou de lieu de travail.

1. Les modalités de la restructuration des entreprises



Par un transfert des contrats de travail

- ❑ **Directive CE 2001/23 du 12 mars 2001**, concernant le rapprochement des Etats membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements
- ❑ Article L.1224-1 du Code du travail : principe du **transfert automatique des contrats de travail**, « **lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise** »
- ❑ Conséquences du transfert : poursuite du contrat aux mêmes conditions mais conséquences sur le statut conventionnel qui est mis en cause



Par un transfert des contrats de travail

- ❑ **Consultation obligatoire du comité d'entreprise** : article L. 2323-19 (à défaut les délégués du personnel)
- ❑ **Aucune obligation d'information des salariés concernés** : incertitudes peuvent naître sur les nouvelles conditions de travail à venir, génératrices de RPS
- ❑ **Selon le cas, pas d'obligation de consultation du CHSCT** (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail): instance susceptible de pouvoir intervenir sur les RPS
- ❑ Accord du salarié non requis
- ❑ Pas de prise en compte habituelle des RPS



Par une procédure de licenciement économique

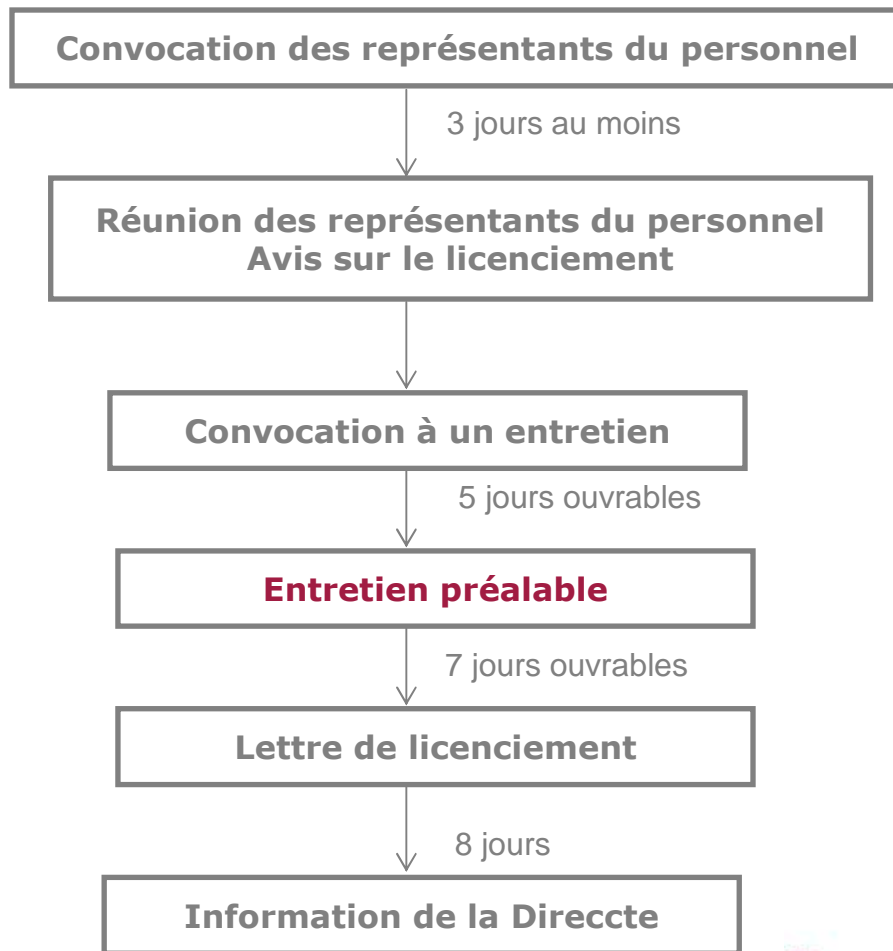
- ❑ Un licenciement est qualifié d'économique dès lors que **le motif invoqué par l'employeur est non inhérent à la personne du salarié**

- ❑ Ce licenciement économique repose sur une cause réelle et sérieuse s'il est, cumulativement :
 - rendu nécessaire par l'une des causes économiques reconnues par la loi (**difficultés économiques et mutations technologiques**) ou par la jurisprudence (**réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou secteur d'activité du groupe**) ;
 - Et qu'il en résulte les conséquences suivantes : **suppression ou transformation d'emploi, modification du contrat refusée par le salarié** ;
 - **inévitables malgré les efforts de reclassement** et après respect de l'obligation de formation et d'adaptation.

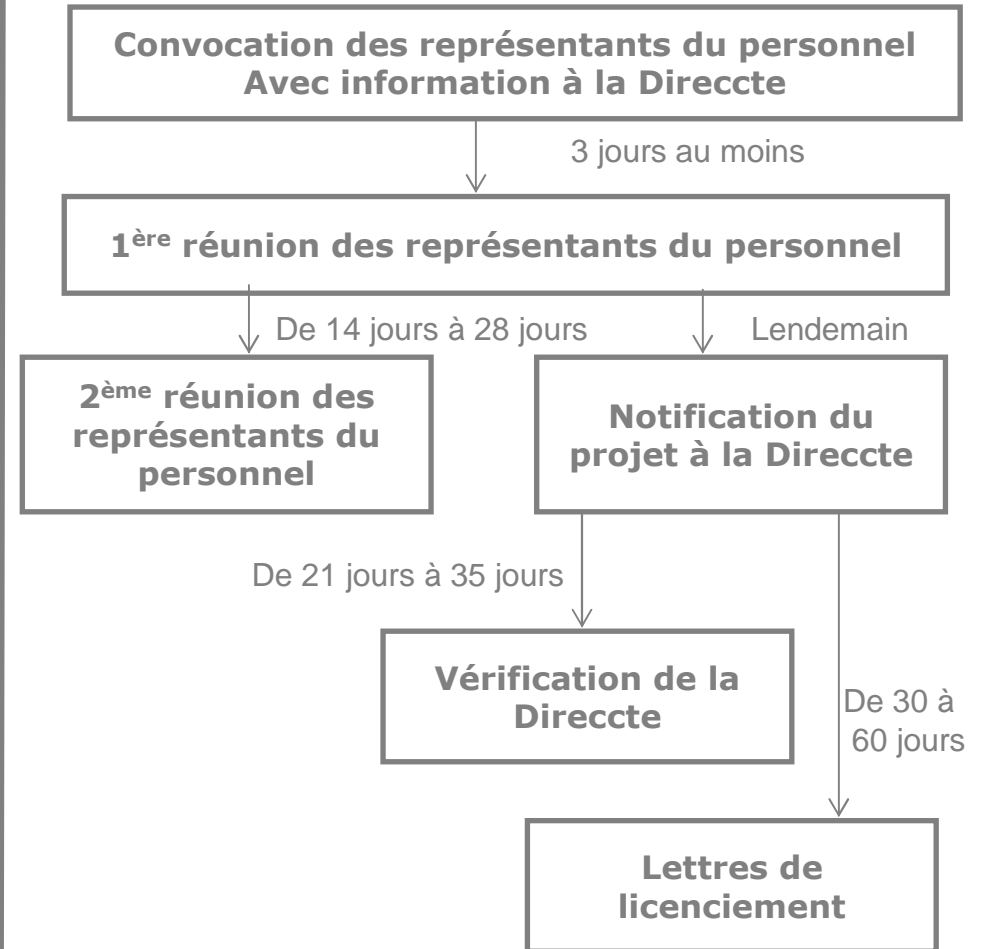


Schémas de procédure

Licenciement collectif de 2 à 9 salariés



Licenciement collectif avec PSE





La mise en œuvre d'un PSE

- ❑ Lorsque le licenciement économique est envisagé dans une entreprise de 50 salariés au moins et qu'il concerne au moins 10 salariés : obligation de mettre en œuvre un **PSE** (Plan de sauvegarde de l'emploi)
- ❑ **Dans les autres cas** : obligation de reclassement avec une offre précise et écrite pour éviter le licenciement (obligation de moyen) et définition des mesures de nature économiques
- ❑ Le PSE est destiné à **éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Il intègre un plan de reclassement** des salariés dont le licenciement ne peut être évité (*art. L. 1233-61 du Code du travail*)
- ❑ Absence de mesures RPS dans le PSE



Mesures du PSE

- ❑ L'objectif des mesures devant figurer dans le PSE est **d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité**

Article L. 1233-62 du Code du travail

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : (liste non exhaustive)

1° Des actions en vue du **reclassement interne** des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° **Des créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la **création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes** par les salariés ;

5° Des actions de **formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion** de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° **Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail** ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

2. L'intervention des représentants du personnel



Rôle des représentants du personnel: CE

- ❑ Le **CE** est informé préalablement sur le projet de restructuration à toute annonce publique. Son avis est **purement consultatif**
- ❑ **Double consultation :**
 - une consultation au titre de ses compétences économiques générales (art. L. 2323-6 et L. 2323-15) ;
 - Puis consultation dans le cadre de la procédure de licenciement économique (art. L. 1233-1 et s.). **PSE établi par l'employeur soumis à la consultation du CE (avis sans « droit de véto »)**

Accord ANI du 11 janvier 2013 article 20 :

En cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **la procédure de licenciement collectif et le contenu du PSE seront fixés soit par un accord collectif conclu à une majorité renforcée, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le Direccte.**



Rôle des représentants du personnel: CHSCT

- ❑ Le **CHSCT** : réunions trimestrielles.
- ❑ Le CHSCT est consulté **avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail...** (article L. 4612-8)
- ❑ Dans ce cadre, **le CE dispose de l'avis préalable du CHSCT** pour se prononcer sur le projet de restructuration.



Nomination d'un expert

- ❑ Le CHSCT peut recourir à un **expert rémunéré par l'employeur en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** (*article L 4614-12 du Code du travail*)
- ❑ **Les RPS peuvent avoir une place moindre dans le rapport d'expertise** sur un projet de réorganisation
- ❑ En pratique, il s'agit souvent de **simples mesures collectives curatives** telles que : cellule d'écoute, mise en place d'un numéro vert, formation des managers....
- ❑ **Le CHSCT est l'instance susceptible de pouvoir agir sur les RPS** mais la question de la formation de ses membres est posée.



Conclusion et ouverture

- ❑ **L'employeur reste décideur et n'a pas d'obligation de prendre en compte spécifiquement les RPS**
- ❑ **Le CHSCT serait à même de jouer un rôle dans la prévention des RPS**
- ❑ Dernièrement le CHSCT a montré qu'il avait sa place dans la prévention des RPS : *arrêt FNAC CA Paris 13 déc. 2012* : **le CHSCT a été jugé recevable à agir en justice pour demander la suspension ou l'annulation d'un projet de réorganisation sous l'angle des risques psychosociaux**. La FNAC avait omis de chiffrer les transferts de charge des postes supprimés sur les salariés restant en fonction.

Merci de votre attention