

Projet de loi relatif au dialogue social

Alerte de l'Association des experts et intervenants auprès des CHSCT

Nos activités professionnelles nous conduisent à entretenir des contacts permanents avec les salariés, ainsi qu'avec leurs représentants au sein des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail d'entreprises de tous secteurs d'activité et de tailles diverses. Cette expérience nous permet de mesurer l'importance d'une représentation du personnel solide dans la perspective d'une prévention efficace des risques professionnels.

Notre association, qui place les questions de la santé et des conditions de travail des salariés au cœur de ses préoccupations, entend exprimer sa plus vive inquiétude quant aux risques que le « *projet de loi relatif au dialogue social* » fait peser sur la santé au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le projet de loi relègue les questions de santé au travail au second plan

Les Lois Auroux avaient affirmé que l'expression collective des salariés sur leurs conditions de travail était la condition d'une réelle prévention des risques professionnels. L'expérience montre d'ailleurs que même si le fonctionnement actuel des CHSCT n'est pas parfait, le dispositif d'information / consultation a été moteur dans l'évolution de la jurisprudence en santé au travail avec notamment depuis 2008, la possibilité d'obtenir l'annulation d'un projet contrevenant à l'obligation de résultats en matière de sécurité (arrêt SNECMA).

Le présent projet de loi, par ses multiples dispositions visant à **reléguer les questions de santé au travail au second plan**, marque une profonde régression sociale.

- Le décloisonnement des seuils autorisant l'employeur à mettre en place une délégation unique du personnel (modification de l'article L2326-1 du *Code du travail*, ouvrant cette possibilité aujourd'hui offerte aux entreprises de moins de 200 salariés, à celles de moins de 300 salariés), doublé d'une absorption du CHSCT au sein de cette délégation unique, réduirait dans les faits les prérogatives des représentants du personnel, puisque :
 - les réunions de l'actuelle DUP (CE + DP) sont mensuelles ; le projet prévoit que celles de la DUP à venir, dotée **d'une instance de plus** (CE + DP + CHSCT) **puissent être deux fois moins fréquentes** (article L2326-6) ;
 - le passage des CHSCT en DUP va en outre mécaniquement réduire le nombre de représentants du personnel ; cela revient d'une part à concentrer sur une équipe réduite les différentes missions des 3 instances, et d'autre part, à réduire, de fait, le nombre de salariés protégés au sein de l'entreprise ;
 - en cas de DUP, le délai de convocation du CHSCT (avec communication de l'ordre du jour et des documents qui l'accompagnent) passerait de 15 jours à 5 jours, ce qui risque de nuire singulièrement aux capacités de mobilisation et de réaction des représentants du personnel de cette instance ;
 - les avis aujourd'hui rendus distinctement par le CE et le CHSCT des entreprises de plus de 50 et de moins de 200 salariés, seront demain fusionnés sous la forme d'un avis « *unique* » (éclairé au moyen d'une expertise « *unique* »), **nécessairement réducteur**, dans les entreprises de plus de 50 et moins de 300 salariés (article L2326-6), puisqu'il risque de négliger la réflexion sur les conditions de travail au profit de la seule appréciation de la stratégie économique l'entreprise.
- Du côté des entreprises de plus de 300 salariés, la possibilité de **regrouper par simple accord** les instances existantes (CE et / ou DP et / ou CHSCT) en une instance unique conduirait à une nette dilution des prérogatives du CHSCT, puisque ce « *regroupement* » autoriserait en réalité à confier, par délégation, « *tout ou partie* » des attributions du CHSCT actuel à une « *commission* », semblable à celle que le MEDEF appelait de ses vœux : ici, regrouper signifie déléguer, et déléguer revient à reléguer.
- Même dans les cas où elles ne font l'objet d'aucune fusion et d'aucun regroupement, les instances sont tout de même susceptibles **d'être réunies à l'initiative de l'employeur** lorsque des projets nécessitent qu'elles soient informées ou consultées (article L2391-1), c'est-à-dire dans les situations où il s'avère précisément indispensable qu'elles soient distinctement considérées, afin qu'elles exercent leurs prérogatives propres.

- La poursuite du **verrouillage des consultations** – instauré par la LSE – dans des délais au-delà desquels les avis sont réputés rendus (article L 4612-8 modifié par le projet) entraverait considérablement les possibilités, pour les représentants du personnel, d'exercer leurs prérogatives, en particulier d'analyser les risques professionnels et élaborer des propositions visant la protection de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail.

Le projet de loi conduit à une complexification du fonctionnement des instances et obscurcit leurs prérogatives

Alors que le texte entend simplifier le fonctionnement des instances, qu'il considère comme « *le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations* », les dispositions qu'il contient conduisent en réalité à une **complexification des modalités d'établissement du dialogue social au sein des entreprises**. En effet, loin d'homogénéiser les pratiques des partenaires sociaux des entreprises, le projet de loi ouvre la voie à de multiples formalismes, à un empilement de dispositifs.

Les instances pourraient, en effet, être **tantôt fusionnées** (les DUP telles que prévues aux articles L2326-1 et suivants), **tantôt ponctuellement groupées** (le regroupement par accord prévu à l'article L2391-1 permet que tout ou partie des instances soient réunies, l'instance temporaire de coordination instaurée par la LSE de 2013 voit quant à elle son rôle renforcé, etc.), **tantôt réunies** (article L2391-1). Divers modes de fonctionnement des IRP, distincts d'un établissement à l'autre, coexisteraient au sein d'une même entreprise. Les combinaisons et possibilités sont infinies, et le brouillage des pistes est réel.

Le projet de loi dessaisit le CHSCT de son rôle d'acteur de proximité

En même temps qu'il complexifie le dialogue social, le texte dessaisit le CHSCT de son rôle d'acteur de proximité. Le renforcement du rôle de la récente instance de coordination en constitue incontestablement le meilleur exemple : la Loi de sécurisation de l'emploi avait instauré les instances temporaires de coordination dans le but qu'une expertise CHSCT unique soit réalisée en cas de projet commun à plusieurs établissements (sur initiative du seul employeur), et le présent projet fait d'elle, plus globalement, l'unique instance consultée en cas de projet important, et ne considère les CHSCT – locaux – qu'en cas d' « *éventuelles mesures du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement* ». Autrement dit, en centralisant, elle confisque aux représentants du personnel locaux la possibilité de s'exprimer sur des modifications de leurs organisations du travail, réservant ce pouvoir à l'instance de coordination. On voit mal comment, en pareille situation, les principes généraux de prévention qui enjoignent l'employeur à adapter – localement – le travail à l'homme (L4121-1 et 2) pourront être observés.

Or, dans un contexte de mutations profondes du travail, nous constatons, tout comme le rapport de Pierre-Yves Verkindt, la faible connaissance du travail réel qu'ont les décideurs. Le CHSCT joue ici un rôle essentiel comme espace de confrontation et d'intégration entre l'alerte issue des travailleurs et la gestion de la prévention de la responsabilité de la direction. Les résultats de l'analyse du travail, lorsqu'ils sont mis en discussion, y contribuent fortement. Remettre en cause, dans la forme ou dans le fond, cet espace de dialogue participerait à escamoter la réflexion sur l'organisation du travail et ses effets, notamment en cas d'accidents graves (voir notamment l'analyse produite après l'accident de Brétigny sur Orge).

En somme, le projet de loi n'agit pas sur la qualité du dialogue social qu'il prétend améliorer

Dans son exposé des motifs, le projet de loi se donne pour objectifs de rompre avec le formalisme des instances et d'enrayer la logique de sédimentation de règles et d'obligations. Loin de remplir ces deux objectifs, et bien que le projet de loi prétende maintenir les attributions des instances existantes, on constate d'une part l'appauvrissement de leurs missions effectives (notamment par la confusion des rôles et la limitation des moyens), et d'autre part, l'ajout de dispositifs complexes ayant pour effet d'éluider ce qu'on pourra de plus en plus difficilement appeler le « *dialogue social* ». Enfin, la longue liste des dispositions fixées par décrets ultérieurs en Conseil d'État (par exemple pour le nombre d'élus ou d'heures de délégation lorsque les instances sont fusionnées ou regroupées) fait craindre d'autres régressions à venir.