



## "Et voilà" n° 18

4 juin 2013

Voici le dernier jour du mois de mai (ou presque mais en mai c'est bien connu on fait ce qui nous plait, du coup on a ajouté des pages) et voici donc le bulletin "et voilà" numéro 18 des conditions de travail et de la santé au travail de la commission de l'Union syndicale Solidaires à destination de l'ensemble des militants et militantes impliqués dans la santé au travail.

Il est accompagné, cela faisait longtemps, **d'une fiche pratique qui porte sur "Le harcèlement moral individuel"**.

Au sommaire ce mois :

\* page 1 : Santé au travail : la loi passe, les salariés trépassent !

\* page 2 : jurisprudences : La responsabilité de l'employeur à l'égard des visites médicales obligatoires

page 3 : Vu du terrain : Enseignant-es, du malaise au mal-être ; Travail du dimanche : refus de l'Inspection du travail ; Droit de suite sur un droit d'alerte : La lutte paye !

\* page 4 : Assemblée générale de l'association Henri Pezerat ; Une pétition pour soutenir trois médecins du travail contre des plaintes de patrons

\* pages 5 & 6 : l'Invitée- Dominique Glaymann, sociologue, Université Paris Est : L'abus de stage est dangereux pour la formation et pour l'emploi

\* page 7 : Rencontres syndicales : Et Voilà le travail en Avignon les 11 et

12 avril 2013 : le compte-rendu ; Et voilà le travail en Ile de France, en Haute Normandie et...

\* page 8 : Philo, Sidi Mohammed Barkat : L'entreprise démiurge, page 9 : Action syndicale : VENDREDIS DE LA COLERE : STOP au « management » autoritaire !, Sud CT ville de Saint Denis page 10 : Parutions : Travailler, quel boulot ! Anne Flottes ; Le travail associatif de Matthieu Hély et Maud Simonet ; L'employé de Guillermo Saccomanno

L'équipe du bulletin remercie tous les contributeurs et son maquettiste qui jongle avec les mises en page. Comme toujours, vous pouvez toujours adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à Eric Beynel :

[eric.beynel@solidaires.org](mailto:eric.beynel@solidaires.org)

Pour s'abonner ou se désabonner de ce bulletin c'est la même adresse.

Pour consulter les anciens numéros c'est ici :

<http://www.solidaires.org/rubrique3...>

Notre prochain numéro est programmé le 30 juin 2013, avant quelques semaines de vacances.

Bonne lecture.

## Santé au travail : la loi passe, les salariés trépassent !

Dans notre bulletin n° 14 de janvier 2013 nous nous inquiétons des conséquences de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour la «compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés». Aujourd'hui que ce texte vient d'être retranscrit dans la loi, nous faisons le bilan des maigres évolutions apportées au cours des débats parlementaires sur le sujet de la santé et des conditions de travail. Alors même que se négocie en ce moment un projet d'accord sur la qualité de vie au travail, les conséquences néfastes pour la santé et les conditions de travail de cette loi apparaîtront très rapidement. En voici quelques exemples :

### • Fixation de délais pour les expertises

La loi impose désormais au CE de rendre ses avis dans des délais préfixés. Sauf dispositions législatives spéciales, ces délais seront fixés par accord entre l'employeur et le CE, ou le échéant le CCE, à la majorité des membres titulaires élus, ou à défaut d'accord, par décret. Ces délais ne pourront être inférieurs à 15 jours et devront permettre au CE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance du sujet et, le cas échéant, l'information et la consultation du CHSCT. L'absence d'avis dans ces délais vaudra avis négatif. La loi prévoit toutefois une possibilité de prolongation des délais, en cas de décision du juge des référés saisi par le CE, constatant des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé.

Enfin, la loi encadre les délais d'expertise (comptable ou technique). L'expert devra remettre son rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le CE, ou à défaut d'accord, par décret. Au sein de ce délai, l'accord (ou le décret) fixera le délai dans lequel l'expert pourra demander à l'employeur toutes informations nécessaires, ainsi que le délai de réponse.

Cette forte réduction des délais, alors même qu'ils sont déjà souvent trop courts pour permettre la réalisation d'expertises complètes, risque de les rendre moins opérantes.

### • L'instance de coordination des CHSCT

Dans les entreprises pluri-établissements comptant plusieurs CHSCT, l'employeur pourra mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT, ayant pour mission d'organiser le recours à une expertise unique du projet commun aux différents établissements. Elle pourra également rendre un avis. La délégation du personnel de chaque CHSCT nommera en son sein son ou ses représentants à l'instance, leur nombre variant selon la taille du CHSCT. Ils seront désignés pour la durée de leur mandat et le temps passé à la participation de l'instance pourra justifier le dépassement de leur crédit d'heures de délégation. L'expert devra remettre son rapport, et le cas échéant l'instance de coordination se prononcera,

dans des délais fixés par décret. Le rapport, et le cas échéant l'avis, sera transmis par l'employeur aux différents CHSCT locaux, qui rendront leurs avis.

Là aussi, c'est l'employeur seul qui décide et contraint l'expertise à la fois dans des délais restreints mais surtout dans un périmètre géographique disproportionné, tout en réduisant la capacité d'action des CHSCT de proximité.

### • Mobilités externes et internes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois pourra avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de «mobilité volontaire sécurisée». Cette période, pendant laquelle son contrat de travail sera suspendu, est censée permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise. Cette mobilité sera organisée par un avenant au contrat de travail, fixant l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité.

C'est la suite de la rupture conventionnelle qui était censée elle aussi répondre aux souhaits de départ des salariés, on sait ce qu'il en est réellement aujourd'hui : c'est dans bien des cas une procédure de licenciement déguisée. Là aussi, on ajoute un étage à la fusée pour les salariés «volontaires» à partir travailler ailleurs, gageons que beaucoup n'auront guère le choix.

Quand à la possibilité aux entreprises de négocier l'organisation de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés, interne à l'entreprise, hors projet de réduction d'effectifs, c'est une catastrophe sociale annoncée. Le gouvernement a refusé que la loi fixe des limites aux zones géographiques...

Une fois conclu, l'accord sera porté à la connaissance de chacun des salariés concernés. Si le salarié accepte la mobilité, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord seront suspendues. En cas de refus, son licenciement reposera sur un motif économique, et sera prononcé selon la procédure applicable au licenciement individuel (même si plusieurs salariés refusent), avec droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement fixé dans l'accord. Lorsqu'on voit les conséquences désastreuses de ces mobilités dans des entreprises comme Orange, il y a de quoi sérieusement s'inquiéter.

Malheureusement la mobilisation sociale n'a pas réussi à infléchir le contenu de cette loi, sur ces sujets comme sur d'autres tout autant désastreux pour les salariés. L'extrême complexité de ce texte, le foisonnement d'articles du code du travail concernés et l'absence quasi totale de débat contradictoire public autour des enjeux de cette transposition ne l'aurait sans doute pas permis. Il conviendra de poursuivre la bataille dans les entreprises et de construire les rapports de force nécessaires pour améliorer les conditions de travail des salariés.

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Les publications > Bulletin Et voilà >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/Et-voila-no-18>