

Edito



Loi Warsmann, individualisme et renouveau du collectif

Au risque de paraître un peu indécis, je dirais que la Loi Warsmann a du bon et du mauvais.

Le nouvel article L. 3122-6 du code du travail issu de la Loi Warsmann va certainement simplifier le travail des DRH lors de la mise en œuvre des dispositions d'un accord d'aménagement du temps de travail.

D'un autre côté, il va également priver des salariés du bénéfice de dispositions initialement conclues avec leur employeur malgré un contrat en bonne et due forme.

Cette nouvelle règle n'a certainement pas fini de faire couler de l'encre, c'est certes un sérieux bouleversement dans les mécanismes de Droit du Travail et plus qu'un bémol à la volonté maintes fois affirmée de la Cour de Cassation de sanctuariser le contrat de travail.

En prenant un peu de distance, je voudrais mettre l'accent sur des conséquences d'un autre ordre qui me paraissent intéressantes.

Les entreprises et les salariés souffrent d'une perte du sens du collectif. On en voit la manifestation à de nombreux niveaux, que ce soit la difficulté des organisations syndicales à conserver leurs adhérents, le peu d'enthousiasme des salariés à prendre des mandats représentatifs, voire à participer aux élections, mais aussi sur un autre registre, celui des risques psycho-sociologiques, de nombreux travaux convergent pour souligner le rôle de cette perte dans l'émergence des phénomènes de souffrance au travail.

Dans ce contexte tout ce qui peut contribuer à ré-ancrer le salarié dans un collectif est bon à prendre.

Cette disposition en s'opposant à une lecture très individualiste de la relation de travail (via l'affirmation de l'inaltérabilité du contrat de travail hors consentement du salarié) remet l'accent sur l'inclusion de chaque salarié au sein d'une collectivité dont les intérêts sont défendus par des représentants mandatés pour négocier des accords avec l'employeur. Ce retour du collectif pourrait être une bonne chose d'autant plus qu'il s'inscrit dans les perspectives ouvertes par la Loi du 20 août 2008, soumettant la représentativité syndicale au critère de l'audience.

L'enjeu des négociations d'entreprises redevient pour le salarié, privé du refuge que lui offrait son contrat, essentiel au moment où il peut contribuer par son vote à la qualification ou la disqualification d'organisations syndicales devant participer à ces négociations.

Retrouver des repères collectifs, et exercer par le vote une influence sur le choix de ses représentants pourrait bien au final être une bonne perspective pour les salariés comme pour les entreprises.

Gilles Karpman

La question du DRH

Une loi de simplification

C'est un peu la « voiture balai » du Parlement telle qu'il est composé aujourd'hui avant les prochaines élections présidentielles et législatives. Cette loi dite « mesures sociales de simplification » modifie entre autres mesures, diverses dispositions du code du travail, dont certaines sont importantes comme vous pourrez le constater.

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un nouvel article L. 3122-6 du code du travail dispose désormais que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne nécessite pas d'obtenir l'accord du salarié. En conséquence, dès lors qu'un accord collectif prévoyant une modulation du temps de travail, aura été signé par une ou des organisations syndicales représentatives, la mise en œuvre de cette modulation s'imposera au salarié ; elle ne constitue plus, comme l'estimait auparavant la Cour de cassation, une modification du contrat de travail nécessitant l'accord exprès du salarié.

Cette nouvelle disposition vise à contrecarrer la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle l'instauration de la modulation est soumise à l'accord exprès de chaque salarié (Cass. soc., 28 septembre 2010, n° 08-43.161 FS-PB).

PAIEMENT DES JOURS FERIES

Désormais, les salariés bénéficiant d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise ou l'établissement auront droit au maintien de leur salaire en cas de chômage des jours fériés. Auparavant, les salariés devaient justifier de 200 heures de travail effectif dans les deux mois précédant le jour férié et d'une présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail lui faisant suite.

OUVERTURE DU DROIT A CONGES PAYES

Se conformant à la jurisprudence du droit européen, l'ouverture du droit à congés payés n'est plus suspendu à la condition d'avoir travaillé 10 jours. Désormais, dès le premier jour de travail, le salarié aura droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Cette disposition ne sera toutefois applicable qu'à compter du premier jour du 3e mois suivant la publication de la loi au JO. Cela s'appelle une mesure de simplification : le 1er jour du ...

PREAVIS EN CAS D'INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, la loi rend effective la rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement. Auparavant, le préavis courrait sans que le salarié puisse l'effectuer et en conséquence sans salaire, obligeant ainsi le salarié à attendre la fin du préavis pour bénéficier de ses allocations chômage. La durée du préavis qui aurait dû être effectué devra toutefois être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

LE DOCUMENT UNIQUE DANS LES TPE

Les modalités d'évaluation des risques en matière d'hygiène et de sécurité au travail (fréquence de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques) pourront être adaptées aux spécificités des TPE ; des décrets d'application devraient être adoptés dans quelques temps.

MESURES D'HARMONISATION

Pour s'aligner sur ce qui est prévu en matière de licenciement, la nouvelle loi dispose que le délai minimum qui doit s'écouler, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, entre l'entretien préalable et la sanction, est égal à deux jours ouvrables (au lieu d'1 jour franc comme jusqu'à présent).

Par ailleurs, la loi nouvelle harmonise la formulation des différents seuils d'effectifs prévus par le code du travail. Ainsi, la formulation « 500 salariés et plus », par exemple est remplacée par : « au moins 500 salariés ».

Autre mesure d'harmonisation, les salariés mis à disposition retrouveront dans leur entreprise d'origine, leur poste de travail, ou, désormais « un poste équivalent ».

PROCES-VERBAUX DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Désormais, l'inspecteur du travail qui constatera une infraction pénale devra informer la personne incriminée des faits susceptibles de constituer cette infraction pénale ainsi que des sanctions encourues avant de transmettre son procès-verbal au procureur de la République.

LE TELETRAVAIL

La loi transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 dans le code du travail.

Selon le nouvel article L. 1222-9 du code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié **hors de ces locaux** de façon **régulière** et **volontaire** en utilisant les **technologies de l'information** dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Cet article prévoit expressément que le **refus** d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail, sauf en cas de **circonstances exceptionnelles** (une menace d'épidémie par ex.) ou en cas de force majeure, « la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ».

Le texte précise ensuite le régime juridique du télétravail. Toutefois, un décret est nécessaire pour l'entrée en vigueur de ces mesures. Nous reviendrons donc, lors de leur publication, plus précisément sur cette forme de travail.

AUTRES MESURES D'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

Le montant à partir duquel les entreprises doivent payer par virement ou par tout autre moyen de paiement dématérialisé leurs cotisations sociales est abaissé de 150 000 € à 100 000 € depuis le 1er janvier 2012.

Par ailleurs, il est également prévu que les entreprises ayant accompli plus de 1 500 déclarations préalables d'embauche au cours de l'année civile précédente doivent désormais adresser leurs déclarations par voie électronique. A partir du 1er janvier 2013, le seuil de 1 500 déclarations sera abaissé à 500.

NEGOCIATION DE BRANCHE OBLIGATOIRE SUR LES MINIMA

Désormais, des **négociations** salariales devront être menées au niveau d'une branche dès lors que le **salaire minimum** national prévu par la convention de branche pour les salariés sans qualification se trouvera à un niveau **inférieur** au **SMIC**.

LES COMPTES DES SYNDICATS

Les syndicats sont dispensés de nommer des commissaires aux comptes lorsqu'ils recourent à la méthode de consolidation des comptes ou retiennent la méthode de l'agrafage, dès lors que leurs ressources annuelles (appréciées au niveau de l'ensemble du groupement) sont inférieures à la clôture d'un exercice à 230 000 €.

Fabrice Signoretto

Cela vous intéresse

Le scandale de l'amiante et les désamianteurs

Le scandale de l'amiante n'est vraisemblablement pas terminé. Aux drames subis par les travailleurs et utilisateurs d'amiante vient s'ajouter celui qui se prépare pour les désamianteurs.

Formateur et enseignant en Santé et Sécurité du travail, je mets souvent en garde mes stagiaires et étudiants contre les difficultés intrinsèques à l'exercice indispensable d'évaluation des risques. Pour illustrer ce que je veux dire, je leur donne souvent l'exemple du désamiantage.

LE CHOIX DU DESAMIANTAGE AURAIT MERITE DISCUSSION

Je leur explique depuis des années que je ne suis pas certain que le désamiantage tel qu'il a été organisé, était un choix indiscutable.

Toute mesure prise, le fut-elle dans une volonté de prévention, implique des risques. Avant de se précipiter à préconiser une mesure quelle qu'elle soit, il est indispensable d'évaluer les risques qu'elle supprime et ne pas omettre de les comparer avec ceux qu'elle peut créer.

Dans le cas du désamiantage, il n'est pas du tout certain que, compte tenu de l'émotion légitime soulevée et de la pression existant pour que des solutions soient mises en œuvre, on ait sereinement et méthodiquement évalué ce que représente pour les occupants des immeubles contaminés l'exposition au risque et surtout qu'on l'ait comparé aux risques encourus par les désamianteurs.

Loin de moi l'idée de nier la réalité des risques pour la santé des occupants des locaux, liés à la présence d'amiante, dite inertée, dans des flocages et matériaux de bâtiment divers, mais ayant une longue pratique de la réalité de chantiers de toutes sortes, je suis toujours resté sceptique sur l'efficacité des mesures prises pour protéger la santé des travailleurs affectés au désamiantage. Il s'agit bien là d'aller gratter, récupérer, évacuer cette fibre si dangereuse. Il est évident que si la seule présence d'amiante dans des plafonds, conduits divers est une menace pour la santé que dire alors des risques résultants du fait de devoir attaquer les revêtements incriminés ?

DES DONNEES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES NOUVELLES REMETTANT EN CAUSE LES CHOIX FAITS

Tant pis si j'ai l'air de vouloir me donner des allures de Cassandre ou de Prophète mais il se trouve qu'aujourd'hui de nouvelles données scientifiques et techniques ont donné du corps à mes craintes. Ces données ont établi que l'évaluation des risques du désamiantage et les mesures de prévention en découlant étaient fondées sur des hypothèses insuffisantes qui négligeaient une partie importante de la réalité du risque.

Il ne s'agit pas là d'alertes de Cassandre affolées mais de données sérieusement étayées remettant en cause les modes de travail actuels.

Dans une expertise publiée en 2009, l'AFSSET⁵⁹ établit que 85 % des fibres dangereuses ont été négligées compte tenu des moyens de comptage utilisés. L'AFSSET préconise une révision de la réglementation avec notamment une division par 10 de la valeur limite d'exposition professionnelle, qui serait donc portée à 10 Fibres/l maximum (et non 100 comme actuellement) et un changement du mesurage de la concentration de fibres dans l'air.

Suite à cela, l'INRS a modifié son guide de prévention « Travaux de retrait ou d'encapsulage de matériaux contenant de l'amiante » en le faisant précéder d'un avertissement clair s'inscrivant dans la perspective ouverte par l'Affset⁶⁰.

Le gouvernement a suivi puisqu'il a annoncé une modification réglementaire ...

Tout va bien alors : tout le monde est d'accord et on agit ... enfin, pas trop vite, puisque cette modification aurait effet à compter de 2015 !

Or il y a urgence pour les désamianteurs.

EVALUATION DES RISQUES, ACCEPTABILITE SOCIALE DES RISQUES ET INEGALITES SOCIALES

On retrouve ici l'importance et la difficulté de l'évaluation des risques. Compte tenu de ces nouvelles données, l'équilibre entre le risque pour les utilisateurs de bâtiments et celui encouru par les désamianteurs ne devrait-il pas être regardé différemment ?

Si on procédait objectivement, je pense qu'on reconnaîtrait qu'il est impossible de continuer à exposer les désamianteurs à un risque sans être dotés de moyens de prévention efficaces et donc qu'il est urgent d'attendre d'en disposer avant de poursuivre le désamiantage.

Bref un moratoire sur le désamiantage devrait s'imposer, pourquoi n'est-ce donc pas le cas ?

Nous sommes confrontés à un des gros problèmes de l'évaluation du risque ... le risque des uns n'est plus celui des autres et tout le monde n'a pas forcément le même poids dans la discussion. Derrière l'évaluation des risques et ses méthodologies se cache souvent l'acceptation sociale de tel ou tel risque et donc, in fine, celui des inégalités sociales.

Comme quoi nous avons raison à l'IDée Consultants, de ne jamais séparer le travail sur la santé et la sécurité des salariés de la problématique du dialogue social.

Gilles Karpman

⁵⁹ Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (devenue l'Anses par fusion avec Afssa)

⁶⁰ « La modification de ce guide intervient à un moment où les avis de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET*) de février et septembre 2009, relatifs à l'évaluation de la toxicité des fibres courtes et fines d'amiante et à l'évaluation de la valeur limite d'exposition professionnelle, vont conduire les ministères chargés de la santé et du travail à faire évoluer leurs réglementations afin de prendre en compte les recommandations de ces deux avis. »