

ORDONNANCES MACRON LIBERTÉ CONTRACTUELLE : EL DORADO OU FAR WEST ?

Deuxième partie : A-t-on désarmé le shérif ?

Le co-financement de l'expertise : une entrave aux instances élues ?

par Jean-Vincent KOSTER, Expert auprès des CHSCT

PLAN

- I. L'entreprise ne se réduit pas à l'employeur
- II. Une attaque contre les expertises qui mettent en débat les choix de gestion de l'employeur
- III. Une modification des relations entre les représentants du personnel et leurs experts ?

Le cabinet d'expertise (CE et CHSCT), au sein duquel j'exerce, intervient régulièrement dans les secteurs de l'agro-alimentaire et du transport. Cette spécialisation nous amène à être également en relation avec des élus de PME et de sous-traitants de grands groupes. En somme, auprès d'élus d'établissements de moins de 300 salariés, qui n'auront donc pas, de droit, une commission HSCT (1). Une situation invraisemblable au vu des conditions de travail et des dangers sur la santé que connaissent les salariés de ces secteurs d'activité.

Pour compléter les propos de Judith Krivine concernant l'affaiblissement des moyens d'action des IRP, je souhaiterais revenir sur la restriction du droit à l'expertise provoquée, notamment, par l'ordonnance relative au CSE. En effet, le droit à l'expertise est contesté de deux façons :

- d'une part, par une réduction du nombre des instances de proximité, mais aussi par le nombre de consultations, le caractère annuel des consultations obligatoires pouvant être levé par « accord » (2) ;
- d'autre part, et ce sera l'objet de mon propos, par la mise à contribution, à hauteur de 20 % du coût de l'expertise, du budget de fonctionnement du CSE pour financer les expertises relatives aux orientations stratégiques, au droit d'alerte, aux opérations de concentration et aux offres publiques d'acquisition, ainsi que les expertises CHSCT pour « projet important » (3).

Or, cette mise à contribution du budget du CSE interroge à triple titre, au regard :

- du droit des représentants du personnel à disposer des moyens de l'entreprise ;
- des types d'expertises auxquels ont droit les représentants du personnel ;
- des relations à venir entre les élus et leurs experts.

I. L'entreprise ne se réduit pas à l'employeur

Avant d'aborder les conséquences « pratiques » du co-financement, il convient d'interroger la pertinence de ce dispositif, qui peut sembler, de prime abord, tout à fait légitime. En effet, si les représentants du personnel ont réellement besoin d'expertises, ne peuvent-ils pas y contribuer ?

L'adoption des ordonnances doit donc être l'occasion de renouveler la bataille culturelle sur le fait que l'employeur n'a pas à s'arroger tous les moyens de l'entreprise.

Certes, à l'instar des monarques absolutistes, pour certains employeurs, « l'entreprise, c'est moi ».

(1) Article L.2315-36 du Code du travail ; selon les termes de cet article, il s'agirait d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

(2) Article L.2312-19 du Code du travail.

(3) Rappelons que, d'après la DGT, les expertises pour « projet important » représentent environ 80 % du total des expertises votées.

Cependant, c'est au nom d'une représentation moins restrictive que les expertises sont financées par les moyens de l'entreprise – au grand dam de nombreux présidents de CE et CHSCT – afin de rendre effectif le droit des salariés à participer, « *par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». En somme, le financement de l'expertise reconnaît l'entreprise comme un espace où se confrontent des intérêts divergents. Rappelons tout de même que le « marché » de l'expertise est moins florissant que celui des études commanditées par les directions.

Dès lors, amorcé en 2013 avec la nouvelle expertise sur les orientations stratégiques instituée par la loi dite de « sécurisation de l'emploi », le « 80/20 » creuse

une nouvelle brèche dans un principe sur lequel il conviendrait de ne pas transiger. Sauf à accepter son extension à l'ensemble des expertises, voire même à d'autres dispositions, comme la formation (4).

L'idée selon laquelle le co-financement ne vise qu'à limiter les abus ne peut convaincre. En ce qui concerne l'expertise CHSCT, l'article L.4614-13 du Code du travail (5) précise explicitement les modalités de contestation de la part des employeurs, à la fois sur le fond (le principe de l'expertise) et la forme (le périmètre, puis la « qualité » de l'expertise).

Alors que le budget du CSE va davantage être mis à contribution, c'est bien le droit à l'expertise, principalement pour les PME, qui est remis en cause.

II. Une attaque contre les expertises qui mettent en débat les choix de gestion de l'employeur

Le co-financement ne s'est pas porté sur n'importe quelle expertise, il porte notamment sur :

- le « droit d'alerte économique » ;
- l'expertise (CHSCT) pour « projet important » (6).

Le droit d'alerte est un outil à la disposition des représentants du personnel pour reprendre la main sur l'ordre du jour du CE. Rappelons, en outre, que cette expertise associe davantage les représentants. En effet, alors que, parfois, l'examen annuel des comptes se limite à une lecture d'un rapport, sans susciter de débat, le droit d'alerte institue une dynamique, d'autant plus qu'il n'est pas soumis à un délai particulier. Enfin, le droit d'alerte peut conduire le CE à interpeller l'instance de décision de l'entreprise. En somme, d'exiger que les véritables décisionnaires assument leurs responsabilités. Au final, le droit d'alerte est un outil de prévention (face au risque économique), de sensibilisation, mais aussi de mobilisation.

L'attaque contre l'expertise pour « projet important », qui, rappelons-le, représente plus des ¾ des expertises CHSCT, ne peut se comprendre sans revenir sur le caractère insupportable, pour de nombreuses directions, de voir se structurer un débat qui remette en cause leurs choix d'organisation du travail. Alors que les expertises pour « risque grave » (7) interviennent lorsque des cas de souffrance ou des accidents de travail ont déjà eu lieu, l'expertise pour projet important permet aux représentants du personnel d'assurer un rôle de prévention. À travers la limitation du recours aux expertises pour « projet important », c'est l'approche collective et préventive de la santé qui est attaquée, pour ne s'intéresser qu'au versant des conséquences et de la réparation, c'est-à-dire une approche individuelle, où chaque cas est « personnalisé », afin de limiter la mise en cause des choix de gestion de l'employeur. Dès lors, il s'agit de rendre aveugles les acteurs de la prévention.

III. Une modification des relations entre les représentants du personnel et leurs experts ?

La mise en place d'un co-financement va irrémédiablement réduire les moyens du CSE. Comme l'a déjà souligné Judith Krivine, il y a un risque que cela attise la concurrence entre les différents intervenants du CSE (avocat, expert CE, expert CHSCT...).

Dans le même temps, en réduisant les possibilités d'expertise, c'est également l'équilibre financier des cabinets d'expertise qui est remis en cause, pour les soumettre à la tentation de la diversification (études pour les représentants du personnel, mais également

(4) Rappelons que, depuis la loi *Rebsamen* de 2015, les CE peuvent déjà être amenés à prendre en charge la formation des DP et des DS.

(5) Abrogé au 1^{er} janvier 2018 par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, art. 1.

(6) Le délai prévu dans le cadre des opérations de concentration limite grandement le recours à ce type d'expertise. Quant aux orientations stratégiques, elles ont toujours été concernées par ce principe (même si la limite au tiers du budget disparaît).

(7) Qui resteront financées à 100 % par l'entreprise.

à destination des employeurs) ou de la conciliation. Dans un contexte où la stricte indépendance à l'égard des employeurs n'est pas toujours l'*alpha* et l'*omega* de tous les cabinets d'expertise...

Enfin, les ordonnances risquent de renforcer une tendance – déjà constatée – au formalisme, véritable poison pour la capacité d'initiatives des représentants du personnel.

Actuellement, nombre d'expertises pour « risque grave » sont contestées, notamment sur la forme (8)(9). Pour parer aux contestations, il est donc fréquent que les délibérations soient quasiment écrites par les experts, au détriment d'une appropriation des enjeux par les représentants. Par ailleurs, cette judiciarisation suppose un niveau de formation des élus, ainsi qu'une disponibilité, qui sont justement fortement remis en cause par les ordonnances. Sans

compter que cela peut conduire à une subordination des représentants du personnel aux conseils de leurs experts, y compris sur le plan stratégique.

Or, ces difficultés rencontrées ne sont rien au regard des enjeux à venir. Dans le cadre de la mise en place des CSE, il est demandé aux représentants du personnel de traduire dans un accord des décennies de pratiques et d'usages syndicaux. Une gageure dont on peine à mesurer l'ampleur.

Dans cette optique, il apparaît indispensable de coordonner, avocats, experts, intervenants auprès des IRP, nos efforts pour, d'une part, rendre intelligibles les enjeux et les conséquences de ces ordonnances, mais également mettre en confiance les représentants du personnel pour renforcer leur « pouvoir d'agir ».

Jean-Vincent Koster

(8) Notamment sur l'insuffisante caractérisation du risque grave.

(9) À ce propos, les frais de procédures pour ce type d'expertise, actuellement pris en charge par l'entreprise (du fait de l'absence

de budget pour le CHSCT), seraient désormais financés par le budget de fonctionnement du CSE. Une évolution qui pourrait avoir un rôle dissuasif pour certaines instances.



SALON DU LIVRE D'HISTOIRE SOCIALE

13 et 14 mars 2018
IHS CGT

AU PROGRAMME

Mardi 13 mars 2018 - 14h

OÙ VA LE MONDE ? QUE DEVIENT NOTRE CIVILISATION ?

À l'heure du tout économique et des tweets comme expression de la pensée, ne sommes-nous pas en train de changer de civilisation ? Quelle boussole peut encore nous donner le sens de l'émancipation et du progrès ?
Avec Régis Debray, écrivain, philosophe.

Mercredi 14 mars 2018 - 11h

LE LIVRE A-T-IL ENCORE SA PLACE AU TRAVAIL ?

Pour le syndicalisme, le livre a toujours été un outil de la démocratie au travail. Des premières bibliothèques ouvrières dans les bourses du Travail à la « bataille du livre » qui fut au cœur de l'action des bibliothèques des comités d'entreprises, l'action culturelle du syndicalisme se confond avec son rapport au livre. Aujourd'hui, dans un monde du travail en pleine évolution, les pratiques de lecture changent. Comment les syndicats et les comités d'entreprises peuvent-ils répondre à ces situations nouvelles ?
Avec Aurélie Filippetti, ministre de la Culture et de la communication (2012-2014), Céline Simon, secrétaire du CCGPF, cheminots et Serge Le Glaunec, IHS CGT.

RENDEZ-VOUS

MARDI 13 MARS A 12H
POUR L'INAUGURATION
EN PRÉSENCE DE
PHILIPPE MARTINEZ,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
LA CGT ET DE GILBERT GARREL,
PRÉSIDENT DE L'INSTITUT CGT
D'HISTOIRE SOCIALE

Siège de la CGT
Patio Georges Séguy
263, rue de Paris
93516 Montreuil

ENTRÉE
LIBRE

cggt INSTITUT
D'HISTOIRE
SOCIALE
ihs