

Social

Relations collectives de travail 21 février 2013

Mesurer la charge de travail, c'est l'employeur qui s'en charge

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, avant toute mise en oeuvre d'un projet de réorganisation, l'employeur doit évaluer les éventuels risques psychosociaux pour les salariés. A défaut, le CHSCT peut en demander la suspension devant le juge.

Réorganiser ses activités c'est bien, prévoir les impacts financiers c'est tout aussi bien mais ce n'est pas assez. Encore faut-il pour l'employeur mesurer les impacts de cette réorganisation sur la santé physique et mentale de ses salariés. Pour autant, une étude générale de ces risques n'est pas suffisante. L'employeur doit être précis, apporter des chiffres, présenter des fiches de postes, etc.

Dans cette affaire, une grande enseigne de vente de biens culturels, pour ne pas citer la Fnac, décide de réorganiser ses activités afin de sauvegarder sa compétitivité. Pour cela, elle présente à ses représentants du personnel un projet dit "Organisation 2012", accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le projet en question porte sur une réorganisation des fonctions dites supports de l'entreprise. L'objectif de ce plan est de centraliser au niveau régional et national les fonctions dans les filières des ressources humaines, des services financiers et de la communication, fonctions qui jusqu'alors étaient tenues par des salariés dans chacun des magasins.

Remarque : un second projet de réorganisation, dit Plan Fnac 2015, est parallèlement présenté aux représentants du personnel. Il s'agit d'un plan stratégique sur 4 ans destiné à redessiner la politique commerciale de l'entreprise et à créer des synergies entre les différentes entités du groupe Fnac. Et tout comme le projet "Organisation 2012", ce projet a vocation à redéfinir les métiers de l'entreprise.

Un champ de bataille : entre rapports d'experts, informations complémentaires et négociation d'accords

S'estimant insuffisamment informés, 14 des 50 CHSCT des établissements concernés ont sollicité la tenue d'une expertise. Tous les rapports d'expertise sans exception, et étant précisé qu'ils ont été rédigés par 5 cabinets d'expertise différents, ont relevé les carences de l'entreprise dans l'évaluation des transferts de charge de travail induits par la réorganisation en cause. Et le coeur du problème, dans cette affaire, c'est bien cette évaluation de la charge de travail.

L'employeur pourtant conteste cette analyse des experts. Il estime en effet que les rapports d'expertise ne font état que d'une analyse purement arithmétique de la nouvelle répartition de la charge de travail. Ils ne tiennent pas compte de la centralisation ou de la mutualisation de certaines fonctions. Ils sont donc insuffisamment étayés pour prouver l'existence de risques psychosociaux. Pour l'employeur, le CHSCT doit prouver l'existence d'un risque avéré qui compromet la santé des salariés.

Remarque : l'employeur estime que le CHSCT doit prouver deux choses bien distinctes : d'une part, que le risque psycho-social existe bel et bien, et, d'autre part, que ce risque compromet la santé et la sécurité des salariés concernés.

De plus, l'employeur rappelle qu'il a communiqué aux représentants du personnel des informations complémentaires sur l'évaluation de la charge de travail engendrée par le projet de réorganisation - étant précisé toutefois que c'est le juge qui l'a astreint à communiquer ces documents lors d'un contentieux avec le comité d'entreprise. De même, il avance avoir mis en place des mesures d'accompagnement des salariés, à savoir un numéro de téléphone vert d'écoute psychologique, des formations d'adaptation au nouvel emploi pour les salariés concernés, le recrutement d'une seconde assistante sociale et la mise en place d'un site internet. Enfin, l'employeur précise qu'il a accepté de limiter le nombre de suppressions de postes en le faisant passer de 91 à 81 et de renforcer les effectifs dans certains magasins, en acceptant de signer des protocoles d'accord avec les organisations syndicales.

Remarque : pour prouver l'absence de risques psycho-sociaux, la direction soutient qu'il existe une amélioration de ses indicateurs relatifs à la santé au travail. Pour autant, les représentants du personnel lui rappellent qu'évaluer des risques futurs, liés à une réorganisation, ce n'est pas la même chose.

La charge de travail, le point de désaccord

Pour autant, les juges donnent raison aux membres des CHSCT, qui demandaient la suspension du projet de réorganisation. Les conclusions pessimistes des experts démontrent que le projet de réorganisation comporte des

risques psychosociaux. Les juges précisent d'ailleurs que si les rapports d'expertise ne peuvent être précis sur la nouvelle répartition de la charge de travail c'est parce que l'employeur n'a pas communiqué en temps utile et de façon complète les éléments d'évaluation nécessaires. De plus, les documents complémentaires fournis aux représentants du personnel demeurent toujours insuffisants puisqu'ils ne permettent pas de connaître effectivement l'étendue du transfert de charges de travail. En effet, aucune donnée sur la quantification et la ventilation exacte de ce transfert de charges entre les salariés restant en fonction n'est fournie. Or, pour les juges, un tel chiffrage est un critère essentiel d'évaluation des risques psychosociaux.

Remarque : pour la première fois, les juges définissent ce qu'est la surcharge de travail. C'est l'inadéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose un salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées. Elle aboutit ou se manifeste par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress, étant précisé que la surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadéquation de l'organisation du travail.

Remarque : en l'absence de précisions supplémentaires sur l'évaluation de la charge de travail, certains experts ont établi des hypothèses de nouvelles répartitions de la charge de la travail à la lumière des éléments fournis par l'employeur. Ainsi, l'un des experts estime que le temps de travail des directeurs de magasin passerait de 42 heures à 61 heures par semaine (ce qui est au delà des limites légales en terme de durée du travail). Un autre expert évalue le temps de travail des directeurs de magasin comme augmentant d'au moins 169,9 %. C'est pour cela que certains cabinets d'expertise préconisaient la création d'un poste de directeur adjoint du magasin ou de la mise en place de renforts internes ou externes pour les fonctions administratives.

Mesurer les risques psychosociaux, c'est l'affaire de l'employeur

Et les juges rappellent bien que c'est à l'employeur d'identifier et d'évaluer les risques professionnels au titre de son obligation de sécurité de résultat, et ce en amont de la réorganisation. Il doit par ailleurs préciser les moyens de prévention qu'il entend mettre en oeuvre, et ce tout au long des phases de mise en place du projet de réorganisation. Ainsi, il appartient bien à l'employeur d'évaluer la charge de travail et de dire si cette nouvelle répartition engendre ou non des risques psychosociaux.

Les juges décident alors de suspendre le projet de réorganisation et ordonne à l'employeur de communiquer des éléments d'information complets sur l'évaluation de la charge de travail.

Floriane Riffaud
Guide CHSCT

► [CA Paris, Pôle 6, Ch. 2, 13 déc. 2012, n° 12/00303](#)

Études concernées

► Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)