
Comment penser le travail lors d'un PSE

Jean-Vincent Koster^{*†1,2}

¹Institutions et dynamiques historiques de l'Économie et de la Société (IDHES) – CNRS : UMR8533, École normale supérieure (ENS) - Cachan, Université Paris X - Paris Ouest Nanterre La Défense, Université Paris VIII - Vincennes Saint-Denis, Université Paris I - Panthéon-Sorbonne – Université Paris Ouest Nanterre La Défense bât T., bureau 218 200 avenue de la République 92000 Nanterre, France

²Institut Européen du Salariat (IES) – * – France

Résumé

Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) occupent régulièrement la scène médiatique, pris comme révélateurs de la crise de l'emploi, quand ils ne sont pas convoqués pour illustrer l'idée d'un déclin irrémédiable de l'appareil industriel français. Toutefois, les PSE ne se résument pas à des fermetures de site, encore moins à des cessations immédiates d'activité. En s'appuyant sur l'examen de plusieurs cas de réorganisation observés dans le cadre de missions d'assistance auprès de comités d'entreprises et de CHSCT, cette communication se propose de questionner la place occupée par le travail comme objet de débat et de négociation entre les différentes parties en présence, qu'ils soient internes à l'entreprises (syndicats, employeurs, comité d'entreprise, CHSCT...) ou externe (DIRECCTE, médecine du travail, cabinets d'expertise...). En effet, comment se pensent l'organisation et les conditions de travail lors de réorganisations entraînant une diminution des effectifs ? Comment se pense le travail quand le site ferme dans plusieurs mois ? Plus généralement, comment penser le travail futur, et non pas le souvenir d'un travail perçu comme offrant une appartenance sociale davantage qu'une réalité concrète ?

Cette étude confirme la priorité donnée à la " sauvegarde de l'emploi " entendue comme reclassement vers un autre emploi, davantage que maintien du poste de travail et aux négociations autour de la compensation de la perte d'emploi (indemnités de licenciement supra-légales). Toutefois, l'obligation de sécurité des employeurs, dont la jurisprudence tend à en faire une obligation de résultat, peut constituer dans certains cas un levier pour aborder les questions des conditions de travail ainsi que des ressources (techniques ou organisationnelles) dont peuvent disposer les salariés dans le cadre de ces réorganisations.

*Intervenant

†Auteur correspondant: jvkoster@gmail.com