



Inspection du travail

Numéro IDOINE : 2021-128036

MISE EN DEMEURE

Le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Occitanie

Vu les articles L. 4721-1 1°, L. 4721-2, R. 4721-1 du code du travail,

Vu les articles L 4121-1 à L. 4721-5, R. 4121-1 et R4721-2 du code du travail,

Vu l'enquête et le rapport de Monsieur l'Inspecteur du travail de l'unité de contrôle n°1 de la Haute-Garonne en date du 16 décembre 2021 constatant une situation dangereuse résultant du non-respect des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4121-5, R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail dans l'établissement AKKA I&S ; sis 7/9 Boulevard Henri Ziegler - 31700 BLAGNAC,

CONSIDERANT que l'employeur est tenu d'assurer de manière effective la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs en prenant toutes les mesures nécessaires et qu'interdiction lui est faite de prendre des mesures qui auraient pour effet ou pour objet de ne pas respecter cette obligation ;

CONSIDERANT que le groupe AKKA a pour activité le conseil en service numérique et emploie quelques 390 salariés au sein de son établissement de Blagnac. Il a été fortement impacté par la crise économique consécutive à l'épidémie de SARS-Cov-2 et notamment l'arrêt d'activité de la majorité de ses clients. Dans ce contexte, l'employeur a mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi et opère des restructurations importantes de l'entreprise ;

CONSIDERANT que l'inspecteur du travail a constaté une importante baisse des effectifs par une augmentation du nombre de licenciements disciplinaires. Cette diminution des effectifs est intervenue, notamment avant la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que l'employeur a accentué ses démarches auprès des salariés placés en intercontrat ou en activité partielle pour leur proposer des missions ou des mutations supposant d'importants déplacements géographiques. Ces propositions s'accompagnaient de demandes insistantes faites aux salariés pour qu'ils y répondent dans un délai très court (quelques jours seulement) et sous la menace de licenciement pour motif disciplinaire en cas de refus.

CONSIDERANT que ces pratiques caractérisent un usage abusif par l'employeur de son pouvoir de direction. Elles s'inscrivent dans le cadre d'objectifs de performance exigeants tendant à maximiser le taux de marge sur projet et le taux d'activité des salariés sur des missions (TACE). Ces objectifs de performance n'ont été ni révisés ni adaptés au contexte économique défavorable auquel l'employeur est confronté.

CONSIDERANT que l'inspecteur du travail a constaté lors de son enquête que les propositions de missions faites aux salariés ne prennent en considération ni l'éloignement des missions et son impact sur la vie personnelle et familiale des salariés, ni l'état de santé des salariés. La circonstance de la présence de clauses de mobilité dans les contrats de travail des salariés ne saurait exonérer l'employeur de son obligation d'adapter ses procédures de sélection des missions à cette exigence protectrice de la santé des salariés et de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale ;

CONSIDERANT que l'inspecteur du travail a également constaté que l'employeur ne procède pas à une prise en charge des frais de mission conforme aux stipulations conventionnelles, obligeant les salariés à entrer en voie de négociation avec l'encadrement, générant insécurité, imprévision et anxiété ;

CONSIDERANT que l'inspecteur du travail a constaté que l'évaluation des risques psychosociaux est très éloignée des attendus posés à l'article L. 4721-1 du code du travail. Ainsi les facteurs de risques ne sont pas identifiés avec précision. Les trop rares actions de prévention prévues ne constituent pas des actions de prévention primaire ou secondaire seules susceptibles de supprimer ou à défaut de réduire le risque à la source et d'adapter le travail à

l'homme. La prévention repose sur des services de ressources humaines et de prévention sous dotés, qui ne peuvent assurer un accompagnement efficace des salariés et de l'encadrement. La commission de suivi des RPS instaurée par voie d'accord collectif n'est plus réunie depuis 2017. Les représentants du personnel ne sont pas associés à ce suivi ;

CONSIDERANT qu'il ressort également des constats de l'inspecteur du travail, que les mesures de prévention adossées au plan de sauvegarde de l'emploi n'ont été qu'insuffisamment mises en œuvre par l'employeur (absence d'implication des représentants du personnel et des médecins du travail dans le suivi du plan, insuffisance de formations et de sensibilisation de l'encadrement, absence de mise en place de la commission paritaire RPS, absence de suivi de la charge de travail, absence d'ateliers collaboratifs)

CONSIDERANT que les médecins du travail chargés du suivi médical des salariés affectés sur le site AKKA Blagnac Andromède ont constaté une dégradation de l'état de santé général des salariés et l'existence d'un risque psychosocial. Par le passé ce constat avait déjà été plusieurs fois souligné à l'occasion de différentes expertises RPS menées par des cabinets indépendants. L'employeur n'y a donné aucune suite ;

CONSIDERANT que l'employeur n'a souhaité donner aucune suite au courrier de l'inspecteur du travail daté du 9 juillet 2021 lui demandant la mise en place dans les meilleurs délais d'un plan d'actions spécifiques pour prévenir les pratiques susceptibles de constituer un harcèlement moral ;

CONSIDERANT que l'employeur n'a procédé à aucune modification de l'outil de décompte du temps de travail des salariés commun à l'ensemble des sociétés du groupe AKKA. L'inspecteur du travail avait pourtant relevé en 2018 que cet outil n'était pas conforme à la réglementation. Ce manquement avait fait l'objet d'une sanction administrative. En procédant ainsi l'employeur n'assure aucun suivi conforme de la charge de travail de ses salariés :

CONSIDERANT qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de mettre en œuvre de mesures d'organisation appropriées à la préservation de la santé mentale des salariés conformément aux principes généraux de prévention, comme il est dit aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail. Est ainsi caractérisée l'existence d'un risque pour la santé mentale des salariés ;

CONSIDERANT que les carences de l'employeur ainsi constatées concernent l'ensemble des établissements AKKA France dont l'établissement AKKA I&S Blagnac en ce que la politique de prévention des risques professionnels est commune au niveau du groupe AKKA France ;

CONSIDERANT que les diagnostics et préconisations proposés par les différentes expertises RPS restées jusqu'alors inexploités, constituent une évaluation d'actualité justifiant que l'employeur soit mis en demeure de prendre des mesures de prévention opérationnelles, et d'y consacrer les moyens suffisants ;

En conséquence,

DECIDE

Article 1 :

Monsieur Paolo DEL NOCE, en sa qualité de directeur général France AKKA France et de la société AKKA I&S ou son représentant, est **mis en demeure** :

D'une part de procéder à une démarche de prévention des risques portant sur l'ensemble des facteurs psychosociaux de risques tels que :

- l'insuffisance des ressources internes en matière de prévention des risques professionnels (nombres et formations des référents santé et sécurité au travail et harcèlement)
- l'insuffisance de l'accompagnement social des salariés et de l'encadrement par les services de ressources humaines, du fait notamment de leur sous dimensionnement, et des carences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- l'absence de prise en compte de l'état de santé et des situations personnelles et familiales dans les propositions de missions ou de mobilités géographiques,
- l'intensité du travail et le temps de travail (absence d'un décompte conforme à la réglementation du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail, l'impact des nouvelles technologies),
- les impacts sur les conditions de travail des indicateurs de rentabilité (taux d'activité TACE notamment),
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle notamment lors des mobilités géographiques,

- l'autonomie dans l'exécution des tâches à accomplir,
- les rapports sociaux au travail (dont relations interpersonnelles),
- les conflits de valeurs (notamment lorsque l'organisation du travail ne permet pas de faire un travail de qualité),
- l'insécurité sur la situation de travail liée aux réorganisations de l'entreprise, aux situations d'intercontrat et de requalification, à la politique de frais appliquée lors des missions et à l'application des clauses de mobilité,
- l'aménagement des locaux, des postes de travail,
- l'isolement des salariés notamment en télétravail ou en intercontrat.

ET

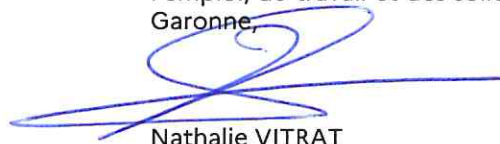
D'autre part, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions prenant en compte les résultats de l'évaluation ci avant décrite et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Article 2 :

Le délai d'exécution de la présente décision est fixé à **un mois et quinze jours** à compter de la réception de la présente décision.

Fait à Toulouse, le 20 décembre 2021,

Pour le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités,
Et par délégation,
La Directrice départementale adjointe de l'emploi, du travail et des solidarités de la Haute-Garonne,



Nathalie VITRAT

Voies de recours :

La présente décision peut faire l'objet d'une réclamation suspensive par lettre recommandée avec accusé de réception devant la ministre chargée du travail (Direction Générale du Travail, Bureau CT, 39/43 Quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15) dans un délai de maximum 15 jours à compter de sa réception ou au plus tard, avant le délai de la fin d'exécution de la présente si celui-ci est inférieur à 15 jours.

Cette réclamation est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.

La décision contestée doit être jointe au recours.