

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Evolution du CHSCT

(Loi n°2015-994 du 17 août 2015, loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen)

Tout salarié appartenant à une entreprise comptant 50 salariés ou plus doit être rattaché à un CHSCT même si l'établissement dans lequel il travaille a un effectif inférieur à 50.

La durée du mandat des membres du CHSCT est désormais égale à celle des membres du CE : 4 ans.

Le CHSCT doit à présent établir un règlement intérieur.

Son président n'a pas vocation à participer au vote manifestant l'avis de l'instance.

L'instance de coordination voit ses pouvoirs renforcés au détriment des CHSCT.

Enfin, les consultations de ces instances sont maintenant encadrées dans des délais à l'instar de la consultation du CE.

I. Mise en place du CHSCT

Jusqu'à présent, d'après le code du travail, un CHSCT devait être constitué « dans tout établissement d'au moins 50 salariés »¹. Une interprétation stricte de cette disposition aurait pour conséquence qu'une entreprise comptant 50 salariés ou plus répartis dans des établissements à l'effectif inférieur à 50 n'aurait pas à constituer de CHSCT.

Sensible à cette anomalie, la Cour de cassation juge néanmoins que « tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT »². En conséquence, l'employeur doit constituer un ou des CHSCT couvrant toute l'entreprise, y compris les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

La loi Rebsamen a légalisé cette jurisprudence³. L'obligation de mettre en place un CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés perdure. Mais lorsque l'entreprise, bien que comptant 50 salariés ou plus, n'est constituée d'aucun établissement d'au moins 50 salariés, elle doit mettre en place au moins un CHSCT dans un établissement. En tout état de cause, tout salarié, d'une entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, est rattaché à un CHSCT :

¹ ancien art. L4611-1 c. trav.

² Cass. Soc. 19 février 2014, 13-12207 ; Cass. Soc. 17 décembre 2014, 14-60165

³ nouvel art. L4611-1 c. trav.

Situation	Effectif total de l'entreprise égal ou supérieur à 50		
	Tous les établissements ont un effectif égal ou supérieur à 50	Aucun établissement n'a un effectif égal ou supérieur à 50	Certains établissements ont un effectif égal ou supérieur à 50, d'autres non
Conséquence : Faut-il mettre en place un CHSCT?	Chacun des établissements doit avoir un CHSCT	Au moins un CHSCT doit être créé dans un de ces établissements, tous les salariés, peu important leur lieu de travail, y seront rattachés	Les CHSCT sont mis en place dans les établissements comptant 50 salariés ou plus ; les salariés travaillant dans les autres établissements sont rattachés à l'un d'entre eux

II. Durée du mandat des membres du CHSCT

Jusqu'à présent, le mandat des membres de la délégation du personnel au CHSCT était de deux ans⁴. Mais la loi Rebsamen a prévu que leur désignation prendrait « fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise »⁵. Les membres du CE étant élus pour 4 ans, ceux du CHSCT seront donc désignés, sauf renouvellement anticipé du CE, pour la même durée.

A noter que l'article R4613-5 du code du travail, prévoyant un mandat de deux ans pour les membres du CHSCT n'a pas été abrogé. En conséquence, les articles L4613-1 et R4613-5 se contredisent. La hiérarchie des normes privilégiant la loi sur les décrets, le mandat de 4 ans est néanmoins celui qui s'impose à présent.

L'actuel mandat des membres du CHSCT durera toutefois 2 ans. Ce n'est qu'à compter du prochain renouvellement du CHSCT que la durée de 4 ans s'imposera⁶.

III. Etablissement d'un règlement intérieur du CHSCT

Même si cela n'était pas interdit, et si d'usage cela se faisait déjà, le code du travail ne prévoyait pas l'obligation d'établir un règlement intérieur du CHSCT contrairement au CE⁷.

Désormais, l'article L4614-2 dispose que le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Cette obligation, qui n'est pas assortie de sanction, incombe au CHSCT et non à l'employeur.

⁴ art. R4613-5 c. trav.

⁵ art. L4613-1 c. trav.

⁶ article 16 VII de la loi Rebsamen

⁷ art. L2325-2 c. trav.

Le contenu du règlement ne pourra toutefois avoir pour conséquence de limiter les prérogatives reconnues à l'employeur par la loi⁸.

Ainsi, par exemple, l'ordre du jour de chaque réunion étant établi par le président et le secrétaire⁹, le règlement intérieur ne pourra pas stipuler qu'il sera établi par le secrétaire uniquement.

IV. Non-participation du président du CHSCT aux votes de l'instance consultée en tant que délégation du personnel

Le CHSCT est composé de l'employeur et des membres de la délégation du personnel¹⁰. L'employeur en est le président¹¹. En cette qualité, participe-t-il aux votes soumis au CHSCT ?

A l'instar de ce qui est prévu pour le CE¹², l'article L4614-2 du code du travail dispose désormais *in fine* que « le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel ».

Dans les faits, dès lors qu'il sollicitera l'avis du CHSCT, le président devra donc s'abstenir de participer au vote.

V. Représentation du médecin du travail aux réunions du CHSCT

Le médecin du travail fait partie des personnes qui assistent aux réunions du CHSCT¹³.

La loi Rebsamen permet au médecin du travail de donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail (comprenant, outre le médecin, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers, des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail¹⁴) ayant compétence en matière de santé au travail¹⁵.

En cas d'indisponibilité, le médecin du travail pourra donc se faire désormais représenter aux réunions du CHSCT par une de ces personnes.

⁸ Cass. Soc. 22 octobre 2014, 13-19427

⁹ art. L4614-8 c. trav.

¹⁰ art.L4613-1 c. trav.

¹¹ art. L4614-1 c. trav.

¹² à l'art. L2325-18 al.2 c. trav.

¹³ art. L4613-2 et R4614-2 c. trav.

¹⁴ art. L4622-8 c. trav.

¹⁵ art. L4613-2 al. 2 *in fine* c. trav.

VI. Renforcement des prérogatives de l'instance de coordination du CHSCT

Depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi¹⁶, il est possible à l'occasion de la consultation concomitante de plusieurs CHSCT d'une entreprise, nécessitant une expertise, de mettre en place une instance de coordination desdits CHSCT. Celle-ci a pour objet d'individualiser l'expertise. Ainsi, au lieu de recourir à un expert différent pour chacun des CHSCT, ce qui entraînait un coût nécessairement important car multiple du nombre d'experts sollicités, il est désormais possible de limiter la démarche auprès d'un seul expert par le truchement de l'instance de coordination¹⁷.

Si l'instance de coordination pouvait rendre un avis, son rôle essentiel était d'organiser une expertise unique à l'ensemble des CHSCT concernés par la consultation.

La loi Rebsamen a renforcé les pouvoirs de cette instance.

Il est en premier lieu précisé qu'elle a seule compétence pour désigner l'expert¹⁸. Ainsi, l'employeur est définitivement écarté du processus de choix de l'expert. C'était présumé jusqu'ici ; c'est désormais acté légalement.

En second lieu, à présent, l'instance de coordination rend systématiquement un avis¹⁹ (auparavant c'était une simple possibilité) dès lors que la consultation est obligatoire et qu'elle concerne plusieurs CHSCT. Elle est même la seule consultée, à l'exclusion des CHSCT, « sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements »²⁰. Les CHSCT n'ont finalement vocation à être consultés que sur « les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement »²¹.

En cas de projet commun à plusieurs établissements, il n'est donc plus nécessaire de consulter tous les CHSCT. L'instance de coordination joue un rôle équivalent à celui du comité central d'entreprise :

Situation		Consultation ne concernant qu'un seul établissement	Consultation concernant plusieurs CHSCT sans particularité au sein d'un ou plusieurs établissement(s)	Consultation concernant plusieurs CHSCT avec particularités au sein d'un ou plusieurs établissement(s)
Qui est consulté ?	Instance de coordination	Non	Oui	Oui
	CHSCT spécifiquement concerné(s)	Oui	Non	Oui

¹⁶ loi n°2013-504 du 14 juin 2013

¹⁷ art. L4616-1 c. trav.

¹⁸ art. L4616-1 c. trav.

¹⁹ art. L4616-1 c. trav.

²⁰ art. L4616-1 al. 2 c. trav.

²¹ art. L4616-1 al. 2 c. trav.

VII. Délais de consultation du CHSCT ou de l'instance de coordination

Afin d'éviter les consultations sans fin, la loi de sécurisation de l'emploi²² a encadré la consultation du CE dans des délais²³. Toutefois, alors que la consultation du CHSCT doit nécessairement intervenir avant celle du CE²⁴, le législateur n'avait pas cru devoir encadrer également dans des délais la consultation du CHSCT. La loi Rebsamen remédie à cette difficulté en s'inspirant des dispositions applicables au CE.

En premier lieu, il est précisé que le CHSCT et l'instance de coordination disposent « d'un délai suffisant leur permettant d'exercer utilement leurs attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui leur sont soumises »²⁵. Au-delà de cette formulation floue, la loi prévoit, en second lieu, des délais (i) à l'expiration desquels le CHSCT ou l'instance de coordination seront « réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif »²⁶ et (ii) celui dans lequel leur avis devra être transmis au CE.

Lesdits délais pourront être fixés par un accord collectif d'entreprise (à noter que l'accord d'établissement n'est pas prévu) ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CHSCT ou l'instance de coordination. A défaut d'un tel accord, un décret (à venir) fixera ces délais. En tout état de cause, ils ne pourront être inférieurs à 15 jours²⁷.

Ces délais n'auront vocation qu'à limiter la durée de consultation ou de transmission de l'avis, rien n'empêchera le CHSCT ou l'instance de coordination de rendre son avis ou de le transmettre au CE avant leurs termes.

Romain PIETRI

²² loi n°2013-504 du 14 juin 2013

²³ art. L2323-3 c. trav.

²⁴ Cass. soc. 4 juillet 2012, 11-19678 ; Cass. Soc. 10 juillet 2013, 12-17196

²⁵ art. L4612-8 al. 1 c. trav.

²⁶ art. L4612-8 *in fine* c. trav.

²⁷ art. L4612-8 al. 2 c. trav.