



Le CHSCT : les nouveautés

Actualité législative publié le 10/09/2015, vu 5987 fois, Auteur : [François Barbé](#)

Contrairement au CE, les règles de fonctionnement du CHSCT ont été très peu aménagées et complétées depuis la loi du 23 décembre 1982 l'instituant. Les lois Macron et Rebsamen viennent combler certaines lacunes, reprenant de nombreuses préconisations du rapport Verkindt. D'autres points, proposés notamment par le rapport précité, auraient mérité d'être traités, comme l'élection directe, la suppléance ou encore la question des moyens.

Contrairement au CE, les règles de fonctionnement du CHSCT ont été très peu aménagées et complétées depuis la loi du 23 décembre 1982 l'instituant. Les lois Macron et Rebsamen viennent combler certaines lacunes, reprenant de nombreuses propositions du rapport Verkindt. D'autres points, proposés notamment par le rapport précité, auraient mérité d'être traités, comme l'élection directe, la suppléance ou encore la question des moyens.

- **CE et CHSCT : même durée de mandat**

Jusqu'à présent les membres du CHSCT étaient élus pour 2 ans. La loi nouvelle modifie cette durée afin qu'il y ait harmonisation avec la durée de mandat des membres du CE. Ainsi, comme l'indique le nouvel article L. 4613-1, les membres du CHSCT « *sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du CE et les DP* ».

- **Le règlement intérieur désormais obligatoire**

Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Là encore, la loi procède à une harmonisation avec les règles de fonctionnement du CE, pour lequel le règlement intérieur est obligatoire.

Les décisions portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du CHSCT ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (article L. 4614-2 nouveau).

- **Établissement de l'ordre du jour facilité**

L'ordre du jour doit pour chaque réunion du CHSCT être établi par le président et le secrétaire. Sur ce point, la loi nouvelle n'apporte pas de changement. En cas de désaccord, seul le TGI était compétent pour fixer l'ordre du jour. Désormais, comme cela est prévu pour le CE, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont **inscrites de plein droit** à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (article L. 4614-8).

Sera concernée par cette nouvelle règle, toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute

transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (article L. 4612-8-1).

- **Consultation encadrée dans des délais**

À partir du moment où la loi encadre les délais de consultation du CE, il était très étonnant que la loi de sécurisation de l'emploi ait « oublié » le CHSCT. En effet, pour que le dispositif soit cohérent, et dans la mesure où la consultation du CHSCT s'impose dans de nombreux cas où le CE est également consulté, ne pas le soumettre à la même règle que ce dernier était un non-sens. Aussi, le législateur ne fait-il que rétablir une incongruité en soumettant le CHSCT à un délai pour rendre son avis.

Le nouveau texte prévoit que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CHSCT dispose d'un délai d'examen suffisant lui permettant d'exercer utilement ses attributions, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif d'entreprise conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CHSCT ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE lorsque les deux comités sont consultés sur le même projet.

A l'expiration de ces délais, le CHSCT et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif (article L. 4612-8 nouveau).

- **Permettre la présence effective des services de santé aux réunions**

Le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel a la possibilité d'être présent aux réunions du CHSCT. Afin de permettre la présence effective de professionnels de la santé aux réunions du CE et, dans un contexte d'un manque de médecins du travail au regard de la population active, le médecin du travail peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail (article L. 4613-2 nouveau).

- **Obligation de mettre en place un CHSCT étendue**

Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés. C'était ce que prévoyait le Code du travail jusqu'à présent. La loi nouvelle introduit une disposition afin que le plus grand nombre de salariés ait la possibilité d'être représenté. Désormais, lorsque les entreprises sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, elles doivent mettre en place un CHSCT dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT (article L. 4611-1 nouveau).

- **Instance de concertation**

Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L.4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé dans le cas mentionné au 2° de l'article L. 4614-12 et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13. La loi nouvelle nous précise que l'instance est seule compétente pour désigner cet expert.

Par ailleurs, l'instance, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (article L.4616-1 nouveau).

François Barbé

Consultant RH/Relations sociales