



Instance de coordination des CHSCT

Par **CHSCT_CHARONNE**, le **15/01/2014** à **14:19**

Vous indiquez "Le rapport de l'expert et l'avis du CHSCT de coordination (s'il en a rendu un) sont transmis par l'employeur aux CHSCT concernés par le projet, qui rendent à leur tour un avis (car l'obligation de les consulter subsiste)."
Pouvez-vous m'indiquer quel article du code du travail indique l'obligation de consultation des CHSCT des divers établissements concernés ?

Par **P.M.**, le **15/01/2014** à **16:21**

Bonjour,
Vous reprenez ce que vous avez apparemment lu, il faudrait savoir à partir de quel texte complet et/ou de quel dossier...

Par **CHSCT_CHARONNE**, le **15/01/2014** à **16:51**

Bonjour,
Justement, le Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 ne fait pas mention de l'obligation de consultation des CHSCT d'établissements d'une même entreprise et l'article L.4616-5 précise qu'un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de fonctionnement de l'instance de coordination.....
Il peut prévoir que la consultation de l'instance de coordination se substitue aux consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L.4612-13
Quel(s) moyens les représentants à l'instance de coordination ont-ils pour empêcher qu'un tel accord supprime l'obligation de consultation des CHSCT ?
Merci d'avance pour votre aide

Par **P.M.**, le **15/01/2014** à **20:02**

Mais il faudrait savoir dans quel cadre cet accord serait conclu et s'il serait conclu avec la majorité des Instances Représentatives du Personnel...
Le [Décret 2013-552](#) ne modifie pas sur ce point l'art. 4616-5 du Code du Travail...

Par **Juriste-social**, le **16/01/2014** à **09:23**

Bonjour,

Cela m'étonnerait que ce que vous avez lu résulte d'un article de loi, car aucun article ne dit cela dans ces termes...

Une instance de coordination peut effectivement être mise en place, et un accord collectif peut prévoir SES modalités particulières de fonctionnement (qui doivent être plus favorables que la loi qui prévoit déjà ses modalités de fonctionnement).

Toutefois, cette instance ne peut en aucun cas se substituer à la consultation légale obligatoire des CHSCT mis en place dans chaque établissement de plus de 50 salariés (ensemble les articles L.4611.1 et L.4612-8 du Code du travail). En effet, l'instance de coordination, comme son nom l'indique, a pour but de faciliter et coordonner l'information/consultation du CHSCT lorsque la restructuration concerne l'ensemble de l'entreprise (tel est même l'objet du décret). Toutefois, l'avis donné par cette instance ne déroge pas à l'obligation de consulter plus précisément, par la suite, les CHSCT d'établissement qui seront directement touchés par les mesures de restructuration (ou autres).

Et aucun accord d'entreprise ne peut priver un CHSCT d'établissement de son droit légal à information/consultation car la loi n'a nullement prévu une possibilité de dérogation. Un tel accord serait incontestablement moins favorable que la loi, et, partant, illégal.

En somme, c'est un peu le même fonctionnement lorsqu'il s'agit des relations comité central d'entreprise/comités d'entreprise ou comité d'entreprise/comités d'établissement.

Par **CHSCT_CHARONNE**, le **16/01/2014** à **10:11**

Bonjour,

Merci pour cette réponse claire et détaillée qui répond parfaitement à mes préoccupations.

Par **Juriste-social**, le **16/01/2014** à **10:25**

Je vous en prie.