RPDS n° 868-869

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Numéro 868-869
Août-Septembre 2017

Pages 253 à 304

AU SOMMAIRE

→ Mise en place et composition du CHSCT
PAGE 257

→ Désignation et statut des membres du CHSCT
PAGE 269

→ Organisation et fonctionnement du CHSCT
PAGE 280

→ Prérogatives et attributions des CHSCT
PAGE 289

NUMÉRO SPÉCIAL

LE CHSCT

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prix : 15 €

ÉDITORIAL Mort programmée sur ordonnance
Par Mouna Benyoucef et Laurent Milet – PAGE 255

SOMMAIRE

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

255
ÉDITORIAL

Mort programmée sur ordonnance
Par Laurent Milet

257
MISE EN PLACE ET COMPOSITION DU CHSCT

1 Mise en place du CHSCT (p.258)

A - Cadre d'implantation du CHSCT (p.258)
a) Entreprises concernées par la mise en place d'un CHSCT (p.258)
b) Condition d'effectif (p.258)
c) Implantation au niveau de l'établissement distinct (p.258)
d) Pluralité de CHSCT pour les établissements d'au moins 500 salariés (p.259)
e) Pluralité de CHSCT et mise en place d'un CHSCT central conventionnel et/ou d'une Instance temporaire de coordination des CHSCT (p.259)
f) Entreprise n'ayant que des établissements de moins de 50 salariés ou entreprise n'ayant que certains établissements comptant 50 salariés et plus (p.260)
g) Unité économique et sociale (UES) (p.260)

B - Situations particulières (p.260)
a) Entreprises de moins de 50 salariés (p.260)
b) Absence de CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés (p.261)
c) CHSCT intégré à une délégation unique du personnel (DUP) (p.261)
d) CISSCT sur les grands chantiers de bâtiment et de travaux publics (p.263)

2 Composition du CHSCT (p.264)

A - Membres avec voix délibérative (p.264)
a) L'employeur, président du CHSCT (p.264)
b) Composition de la délégation du personnel (p.264)

B - Membres avec voix consultative (p.265)
a) Médecin du travail et responsable du service de sécurité (p.265)
b) Représentant syndical au CHSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés (p.265)
c) Personnes techniquement qualifiées (p.266)
d) Inspection du travail et organismes de sécurité sociale (p.266)

C - Composition du CHSCT central conventionnel et de l'instance de coordination des CHSCT (p.266)
a) Composition du CHSCT central conventionnel (p.266)
b) Composition de l'instance de coordination des CHSCT (p.266)

3 Délit d'entrave à la constitution et au fonctionnement du CHSCT (p.267)

A - Entrave à la constitution du CHSCT (p.267)

B - Entrave au fonctionnement régulier du CHSCT (p.267)

C - Entrave aux membres du CHSCT (p.267)

D - Mise en œuvre des poursuites (p.267)
a) L'inspection du travail (p.267)
b) Le CHSCT (p.267)

Modèles de lettre
Demande de constitution d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 salariés (p.261)
Demande de constitution d'un CHSCT interentreprises (p.261)
Notification à l'employeur d'un représentant syndical au CHSCT (p.265)

Tableaux
Nombre de représentants en cas de délégation unique du personnel (p.262)
Délégation du personnel au CHSCT (p.264)
Composition de l'instance de coordination des CHSCT (p.266)

269
DÉSIGNATION ET STATUT DES MEMBRES DU CHSCT

1 Désignation des membres du CHSCT (p. 270)

A - Composition du collège désignatif (p.270)
a) Délégués du personnel et membres du comité d'entreprise constituent le collège désignatif (p.270)
b) L'employeur n'appartient pas au collège désignatif (p.270)
c) Etablissements à CHSCT multiples (p.270)

B - Convocation du collège désignatif (p.270)
a) Convocation du collège désignatif par l'employeur (p.270)
b) Modalités pratiques de la convocation (p.271)

C - Candidatures (p.271)
a) Conditions de candidature (p.271)
b) Appel à candidature (p.272)

D - Déroulement des opérations électorales (p.272)
a) Un vote secret (p.272)
b) Un vote qui peut distinguer les scrutins selon les catégories de personnel des représentants du CHSCT (p.273)
c) Dépouillement (p.273)
d) Attribution des sièges (p.273)
e) Procès-verbal de la désignation des membres du CHSCT (p.274)

E - Contentieux électoral devant le tribunal d'instance (p.274)

F - Désignation des représentants à l'IC-CHSCT (p.275)

2 Statut des membres du CHSCT (p.275)

A – Durée du mandat (p.275)
a) Mandat aligné sur celui des membres du comité d'entreprise (p.275)
b) Prorogation possible des mandats (p.275)
c) Incidence d'évènements en cours de mandat (p.275)

B - Statut protecteur (p.276)
a) Cas de mise en œuvre (p.276)
b) Bénéficiaires de la protection (p.276)
c) Procédure (p.276)

C - Obligations des membres du CHSCT (p.277)

D - Droit à la formation des représentants du personnel au CHSCT (p.277)
a) Objet de la formation (p.277)
b) Durée de la formation (p.277)
c) Renouvellement (p.277)
d) Financement (p.278)
e) Demande de formation (p.278)
f) Remise d'une attestation de formation (p.279)

Encadrés
Salariés mis à disposition et travailleurs temporaires (p.273)
Exemple de calcul pour l'attribution des sièges au CHSCT (p.274)

suite page 256

RPDS

Revue Pratique de Droit Social
Revue mensuelle – 72e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil Cedex

Directeur : Maurice Cohen (†), *docteur en droit, lauréat de la faculté de droit et des sciences économiques de Paris.*

Rédacteur en chef :
Laurent Milet, *docteur en droit, professeur associé à l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction :
Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada, Marie Alaman, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :
Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :
Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction :
Claire Merrien.

Éditeur : SA « La Vie Ouvrière », 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil Cedex.

Directeur de la publication :
David Dugué.

Prix au numéro : 7,50 €
(numéro double : 15 €)

Pour toute commande et abonnement :
NSA La Vie Ouvrière,
263 rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex.
et sur www.nvo.fr
Envoi après réception du règlement,
Tél. : 01 49 88 68 07

Tarif d'abonnement incluant l'accès Internet :
9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Dom-Com : 139 €).

Copyright :
Reproduction totale ou partielle soumise à autorisation.

Imprimé par :
RIVET Presse Édition
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148

Mort programmée sur ordonnance

En créant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la loi du 23 décembre 1982, avait comme double objectif proclamé l'humanisation des conditions de travail et la réduction des coûts de prise en charge des accidents du travail. Depuis lors, doit être mise en place, dans tout établissement de 50 salariés et plus, une instance autonome chargée de la représentation des intérêts des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité. Les CHSCT constituent un outil fondamental de contestation de la mise en œuvre de projets de réorganisation du travail par les employeurs. L'enjeu est de pouvoir parvenir, si ce n'est à l'abandon des projets ou à leur amendement dans un sens favorable aux travailleurs, du moins à la mise en lumière des effets délétères sur la santé des choix économiques et managériaux de l'employeur susceptible de permettre la mise en cause ultérieure de la responsabilité civile et pénale de ce dernier. Cette tâche est particulièrement cruciale dans le contexte actuel de développement de modes d'organisation du travail pathogènes (systèmes d'évaluation professionnelle, *« lean management », « benchmark »*…) et d'exposition des salariés à de nouveaux risques professionnels (rayonnements ionisants, champs électromagnétiques…).

La montée en puissance de l'instance a eu pour corollaire la mise en œuvre d'offensives régulières des employeurs visant à contrecarrer ses capacités d'action (refus de consultation, contestations judiciaires du recours du comité à un expert…).

Ces préoccupations ont été relayées par les gouvernements successifs qui ont, au cours des quatre dernières années, adopté des réformes qui, sous prétexte d' *« am liorer l'efficacit et la qualit du dialogue social »* (notamment la loi Rebsamen du 17 août 2015), ont contribué à affaiblir le CHSCT dans l'exercice de ses prérogatives. Ainsi de la mise en place des instances de coordination des CHSCT qui ont dépossédé les instances locales de leur prérogative de déclencher des expertises au plus près des situations de travail (Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013). De même, l'inclusion du CHSCT dans la délégation unique du personnel (DUP) par la Loi Rebsamen va dans le sens de la marginalisation des missions de ce dernier en les diluant dans un champ beaucoup plus vaste de compétences (économiques, politique sociale, réclamations individuelles…).

La fusion de toutes les instances représentatives du personnel rendue obligatoire à terme par les projets d'ordonnances présentés le 31 août 2017 par le gouvernement Macron-Philippe, sous l'appellation de « comité social et économique », ne fera qu'amplifier ce phénomène quand bien même il sera possible de mettre en place au sein de l'instance une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette mort programmée du CHSCT en tant que personne morale autonome ne doit pourtant pas décourager pour autant les futures membres de l'instance unique de représentation de mener une analyse approfondie des projets patronaux et de leurs conséquences sur la santé et les conditions de travail des salariés. En effet, l'instance devrait conserver l'ensemble des prérogatives des trois IRP s'agissant de l'information-consultation. Il n'en demeure pas moins que cette fusion à marche forcée vise à banaliser le rôle du CHSCT alors que la dégradation des conditions de travail pendant les dernières années justifierait au contraire de le renforcer.

Mouna Benyoucef et Laurent Milet

Avertissement

L'un des projets d'ordonnance rendu public le 31 août prévoit à compter du 1er janvier 2018 la fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT dans une seule instance : le comité social et économique. Tous les CHSCT élus avant la publication des ordonnances continueront à exercer leurs prérogatives selon les règles actuellement en vigueur détaillées dans le présent numéro jusqu'à l'expiration des mandats en cours et au plus tard le 31 décembre 2019. Les mandats expirant entre la date de promulgation de l'ordonnance et le 31 décembre 2018 peuvent être prorogés par l'employeur pour un délai maximum de un an. Entre la date de promulgation de l'ordonnance et le 1er janvier 2018, rien n'empêche selon nous la désignation de membres du CHSCT selon les règles exposées dans ce numéro.

SOMMAIRE

suite de la page 254

Liste des organismes de formation (p.278)

Modèles de lettres

Déclaration des candidatures au CHSCT (p.272)
Demande de congé de formation au CHSCT (p.277)

Tableau :

Congé de formation économique, sociale et syndicale (p.279)

280

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CHSCT

1 Règles de fonctionnement du CHSCT (p.281)

A - Personnalité juridique du CHSCT (p.281)

B - Présidence et secrétariat (p.281)

a) Président du CHSCT (p.281)
b) Secrétaire du CHSCT (p.281)
c) Trésorier du CHSCT (p.281)

C - Règlement intérieur (p.281)

D - Réunions (p.282)

a) L'ordre du jour (p.282)
b) Convocation et périodicité des réunions (p.282)
c) Déroulement des réunions (p.283)
d) Procès-verbaux des réunions (p.284)

2 Moyens du CHSCT (p.285)

A - Heures de délégation (p.285)

a) Crédit d'heures (p.285)
b) Imputation du crédit d'heures et contestation de l'employeur (p.285)
c) Dépassement du crédit d'heures et contestation de l'employeur (p.286)
d) Contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur (p.286)

B - Liberté de déplacement et moyens matériels (p.286)

a) Liberté de déplacement (p.286)
b) Moyens matériels mis à disposition par l'employeur et prise en charge des frais (p.286)

3 Cas de la délégation unique du personnel (p.287)

A - Délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés (p.287)

a) Crédit d'heures (p.287)
b) Annualisation et mutualisation du crédit d'heures (p.287)

B – Instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés (p.287)

Encadrés :

Réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel (p.283)
Rendre compte de l'activité du CHSCT auprès des salariés (p.284)
Organisation et fonctionnement de l'instance de coordination des CHSCT (p.288)

Tableaux :

Règlement intérieur du CHSCT (p.282)
Crédit minimum d'heures de délégation pour chacun des élus du CHSCT (p.285)

289

PRÉROGATIVES DU CHSCT

1 Missions générales dévolues à l'instance (p.290)

A - Analyse des risques professionnels et des conditions de travail dans l'entreprise (p.290)

B - Proposition de mesures de prévention (p.290)

2 Information et la consultation du CHSCT (p.291)

A – Obligations générales et particulières d'information du CHSCT (p.291)

a) Obligation générale (p.291)
b) Obligations particulières (p.291)
c) Accès à la base de données économiques et sociales (p.292)

B - Obligations de consultation (p.292)

a) Obligation générale (p.292)
b) Obligations particulières de consultation (p.292)

C - Modalités de consultation (p.293)

a) Remise d'une information écrite et précise (p.293)
b) L'octroi aux représentants d'un délai d'examen suffisant (p.294)
c) L'organisation de débats en réunion (p.295)
d) La sollicitation d'un avis (sous forme de vote) des représentants (p.295)

D - Conséquences de l'absence ou de l'irrégularité de la consultation (p.295)

3 Inspections et enquêtes (p.295)

A - Inspections (p.295)

a) Inspections périodiques (p.295)
b) Participation aux visites de l'inspection du travail (p.295)
c) Entreprises extérieures (p.295)

B – Enquêtes (p.296)

a) Enquêtes en cas d'accident du travail (p.296)
b) Enquête en cas de danger grave et imminent (p.297)
c) Enquêtes en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement (p.297)

4 Recours à l'expertise (p.297)

A – Cas de recours à un expert agréé (p.297)

a) Notion de risque grave (p.298)
b) Notion de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité (p.298)
c) Recours à un expert en risques technologiques (p.298)
d) Recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies (p.298)

B - Désignation de l'expert agréé (p.298)

C - Missions et moyens de l'expert (p.299)

D - Durée de l'expertise (p.299)

E - Contestations de l'expertise (p.299)

5 Action judiciaire (p.300)

A - Personnalité juridique du CHSCT (p.300)

B - Intérêt et qualité à agir du CHSCT (p.300)

C - Mise en œuvre de l'action judiciaire par le CHSCT (p.301)

D - Prise en charge des frais de justice (p.302)

Encadrés :

Prérogatives renforcées du CHSCT dans les sites à risques industriels majeurs (p.294)
Quelques éléments pour rendre les visites sur les lieux de travail par le CHSCT plus efficaces (p.296)
Obligation de sécurité et action en justice du CHSCT (p.302)
Prérogatives de l'instance de coordination des CHSCT (p.301)
Prérogatives du CHSCT dans une délégation unique du personnel (p.299)

Modèle :

Mandat pour représenter le CHSCT en justice (p.300)

Tableaux :

Les informations transmises au CHSCT au titre de textes particuliers (p.291)
Principales consultations ponctuelles (p.293)

AUTRES RUBRIQUES

Liste des experts agréés (p303)

Principales abréviations utilisées dans la revue (p.287)

Cl. fasc. 8. Annule et remplace
RPDS 2012, nº 809-810, p. 293 à 302.

Mise en place et composition du CHSCT

Par Mouna Benyoucef (*)

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance prévoyant la fusion en une seule instance des institutions représentatives actuelles, (DP, CE, CHSCT), tout salarié d'une entreprise de droit privé d'au moins 50 salariés doit être couvert par un CHSCT, ce qui contribue à la participation des travailleurs à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise (1).

Le périmètre de mise en place du CHSCT est constitué par l'établissement afin que les missions des représentants du personnel s'exercent au plus près des conditions de travail réelles des salariés. L'instauration, en 2013, d'une instance centrale de coordination des CHSCT, qui se substitue aux comités locaux dans l'analyse de certains projets communs à plusieurs établissements, remet partiellement en cause cette logique en éloignant l'analyse des risques professionnels des lieux de travail concernés.

Les évolutions législatives récentes ont également introduit la possibilité pour l'employeur d'inclure le CHSCT dans la délégation unique du personnel, ce qui ne peut avoir que pour effet de l'affaiblir en diluant ses missions dans un ensemble disparate. Cette tendance sera accentuée à compter du 1er janvier 2018 en raison du remplacement progressif des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT par une instance unique de représentation (le comité social et économique) sauf accord plus favorable maintenant des instances séparées. Jusqu'à cette date, les règles actuelles continuent de s'appliquer qu'il s'agisse de la mise en place ou du renouvellement du CHSCT.

➡ Sachez-le vite

La mise en place du CHSCT s'impose dans toutes les entreprises de droit privé de 50 salariés et plus et de manière aménagée dans le secteur public.

L'implantation du CHSCT s'opère au niveau de l'établissement distinct et le cas échéant par secteur d'activité. Dans les établissements de plus de 500 salariés, un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur fixe le nombre de CHSCT à constituer. Quelque soit le découpage de l'entreprise, tout salarié d'une entreprise de 50 salariés et plus relève d'un CHSCT.

En principe, les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas de CHSCT, à moins que celui-ci soit instauré par engagement unilatéral de l'employeur, accord collectif ou encore décision de l'inspection du travail. Pour les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel exercent leurs attributions.

Le CHSCT est composé de membres ayant voix délibérative : la délégation d'élus du personnel et, dans certaines situations, l'employeur. Le CHSCT comprend aussi des membres disposant d'une voix consultative dans l'instance (médecin du travail, responsable du service de sécurité, inspecteur du travail, agent de prévention de la sécurité sociale).

A compter du 1er janvier 2018, c'est une instance unique de représentation appelée le comité social et économique intégrant les questions de santé et sécurité au travail qui devra être mise en place par les entreprises soit immédiatement pour celles qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, soit à l'issue des mandats en cours pour les entreprises ou établissements disposant d'un CHSCT au 31 décembre 2017.

(1) Toutefois, seuls 85 % des salariés des établissements de 50 salariés ou plus seraient couverts par un CHSCT (étude DARES Analyses, sept. 2013, nº 055).

** Avocate au barreau de Paris.*

1 Mise en place du CHSCT

A – Cadre d'implantation du CHSCT

a) Entreprises concernées par la mise en place d'un CHSCT

Les entreprises de droit privé d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT (2).

Les entreprises relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances font toutefois l'objet d'une législation spéciale (3).

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé et les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière instituent également un CHSCT dès lors qu'ils comptent plus de 50 salariés (4).

Une loi de 2010 prescrit la mise en place de CHSCT à l'ensemble de la Fonction publique avec adaptation par décret des règles de droit privé.

b) Condition d'effectif

1. Décompte de l'effectif

La mise en place du CHSCT s'impose dès que le seuil de 50 salariés dans l'entreprise a été atteint pendant une période de 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (5). Le calcul de l'effectif s'opère de la même façon que pour les autres élections professionnelles (6).

L'effectif pris en compte comprend :
– les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile (pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise) ;
– les salariés à temps partiel (pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail) ;
– les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent (pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents) ;
– les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures (pris en compte dès lors qu'ils travaillent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, et ce au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents) ;
– les salariés qui exercent des fonctions d'encadrement et de direction (pris en compte dans le décompte de l'effectif, même s'ils sont exclus de l'électorat et de l'éligibilité (7).

On ne compte en revanche pas dans l'effectif :
– les salariés titulaires d'un CDD, d'un contrat de travail intermittent ou d'un contrat de mise à disposition, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou faisant l'objet d'une suspension de son contrat de travail ;
– les salariés ayant conclus un contrat aidé, par exemple les apprentis (8).

2. Réduction durable de l'effectif

En cas de réduction durable de l'effectif en dessous du seuil de 50 salariés, la loi ne prévoyait pas la disparition du CHSCT. L'administration du travail considérait que l'entreprise cessait d'être assujettie lorsque la baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés avait été constatée au cours de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Pour des raisons pratiques, l'administration recommandait de laisser l'institution achever son mandat dans le cas où la diminution d'effectif intervenait avant son terme (9).

Depuis la Loi Rebsamen du 17 août 2015, le mandat des élus du CHSCT expire, au plus tard, avec celui des membres du comité d'entreprise (CE) (10) (cf. Durée des mandats, p. 275). En conséquence, en cas de réduction durable de l'effectif, le CHSCT, tout comme le CE, peuvent être supprimés unilatéralement par l'employeur (11).

Toutefois, la baisse durable de l'effectif n'a pas de conséquence lorsque le CHSCT a été institué par décision de l'inspection du travail ou dans un périmètre ne correspondant pas à l'établissement (prévu par accord).

3. Contentieux du décompte de l'effectif.

Les contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, et donc notamment de l'effectif, relèvent de la compétence du juge judiciaire, et plus précisément du tribunal d'instance (cf. Désignation et statut des membres du CHSCT, p. 269) (12). La saisine du tribunal s'opère soit en amont de l'élection, soit dans les 15 jours de la désignation des membres du CHSCT.

c) Implantation au niveau de l'établissement distinct

1. Notion d'établissement distinct

L'établissement distinct se caractérise par le regroupement de salariés constituant une communauté de travail

(2) Art. L. 4111-1 et L. 4611-1 du Code du travail.
(3) Art. L. 4111-4 du Code du travail.
(4) Art. L. 4111-1 et L. 4111-2 du Code du travail.
(5) Art. L. 4611-1 du Code du travail.
(6) Art. L. 1111-2 du Code du travail.
(7) Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 01-60670, Société SIMON.
(8) Art. L. 1111-3 du Code du travail.
(9) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(10) Art. R. 4613-5 du Code du travail.
(11) Art. L. 2322-7 du Code du travail qui prévoit la suppression du CE par l'employeur lorsque l'effectif de 50 salariés n'est pas atteint pendant 24 mois consécutifs ou au cours des 3 dernières années. Pour une interprétation favorable aux CHSCT et CE de l'application de ce texte, voir M. Cohen et L. Milet, "Le droit des CE et des CG", 13e éd., LGDJ 2017, § 210.
(12) Art. L. 4613-3 et R. 4613-11 du Code du travail.

ayant des intérêts propres et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur (13).

Deux critères le caractérisent : un critère géographique résultant d'une communauté de travail autonome et géographiquement distincte pour fonctionner au plus près des situations de travail des salariés concernés. Et, un critère d'autonomie, pour la reconnaissance d'un interlocuteur valable, apte à représenter l'employeur pour répondre aux problèmes posés.

L'établissement constitue le périmètre de mise en place des différentes institutions représentatives du personnel. Ses contours peuvent toutefois différer selon qu'il s'agit du CHSCT, des délégués syndicaux, du comité d'établissement ou des délégués du personnel.

2. Établissement distinct et mise en place d'un ou plusieurs CHSCT

La mise en place du CHSCT s'opère au niveau de l'établissement d'au moins 50 salariés (14). Néanmoins, le Code du travail reste muet sur le périmètre de l'établissement à retenir pour l'implantation du CHSCT.

La jurisprudence a retenu une identité d'établissement servant de cadre à la mise en place du CHSCT et du comité d'établissement (15), ce qui signifie qu'au niveau de chaque comité d'établissement doit être mis en place un CHSCT.

En conséquence, lorsqu'il existe un établissement de 50 salariés et plus, doté d'un comité d'établissement, la constitution d'un CHSCT s'impose. *A contrario,* un CHSCT ne peut pas regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement (16) (sauf accord collectif en disposant autrement).

À l'intérieur du périmètre du comité d'établissement, existe la possibilité d'instituer plusieurs CHSCT en retenant soit un critère géographique si le comité d'établissement couvre plusieurs lieux de travail, soit un critère lié aux différents secteurs d'activités de l'entreprise. Il est ainsi possible de regrouper des salariés ayant une activité, des conditions de travail et des risques professionnels communs, propres à leur lieu de travail ou à leur secteur d'activité. En principe, la subdivision par secteurs d'activité se réalise au sein d'un établissement. Mais, par accord collectif, il demeure possible d'instituer des CHSCT par secteurs d'activités en regroupant des salariés d'établissements distincts (17).

Par exemple, dans le cadre d'un établissement de 300 salariés, abritant quatre secteurs d'activité, chacun constitué d'une communauté de travail de 50 salariés ou plus, n'ayant qu'un seul comité d'établissement, on peut instituer un seul CHSCT commun ou plusieurs CHSCT, par exemple quatre CHSCT, couvrant chacun des secteurs d'activité.

Les modalités d'implantation des CHSCT dans les établissements de moins de 500 salariés se déterminent soit par accord collectif (18), soit unilatéralement par l'employeur. En cas de contestation, il appartiendra au juge judiciaire de se prononcer sur la pertinence du découpage (19).

d) Pluralité de CHSCT pour les établissements d'au moins 500 salariés

Lorsque l'établissement compte 500 salariés et plus, l'institution de plusieurs CHSCT se prévoit par accord entre le comité d'entreprise et l'employeur (20). Cet accord détermine le nombre de CHSCT à constituer, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

À l'instar de ce qui existe pour les établissements de moins de 500 salariés, peut également être retenu le critère géographique ou encore le découpage par secteurs d'activité (21). L'accord prévoira aussi des mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT.

La loi détermine le nombre des représentants du personnel dans chacun des CHSCT et le montant de leur crédit d'heures en fonction de l'effectif salariés relevant de chaque comité (22). Ces éléments ne pourront donc pas être fixés par l'accord, sauf à ce que celui-ci soit plus favorable.

Un accord entre les CHSCT (23) ou un accord collectif (24) ne peuvent se substituer à l'accord conclu entre le comité d'entreprise et l'employeur.

À défaut d'un tel accord, l'inspecteur du travail fixe le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination. Une telle décision peut faire l'objet soit d'un recours hiérarchique devant le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) soit d'un recours contentieux devant le tribunal administratif (25).

e) Pluralité de CHSCT et mise en place d'un CHSCT central conventionnel et/ou d'une instance temporaire de coordination des CHSCT

1. CHSCT central conventionnel

Contrairement à ce qui existe pour le comité d'entreprise, la loi n'impose pas à l'entreprise qui comporte plusieurs CHSCT de constituer un comité central des CHSCT (26). Un accord collectif peut tout de même le prévoir.

En aucune mesure, le CHSCT central

---

(13) Cass. soc. 2 oct. 2001 n° 00-60170, Lafarge Couverture (concernant la désignation d'un délégué syndical).
(14) Art. L. 4611-1 du Code du travail.
(15) Cass. soc. 29 janv. 2003, n° 01-60802, Mac Donald's.
(16) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60438, Cegelec.
(17) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60438, Cegelec.
(18) Art. L. 4611-7 du Code du travail.
(19) Cass. soc. 3 avril 2002, n° 00-60416, Blédina.
(20) Art. L. 4613-4 du Code du travail.
(21) Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-12916, UES Société Apave.
(22) Art. L. 4614-4 et R. 4613-3 du Code du travail.
(23) Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 16-10770, DHL.
(24) Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-60219, Pôle emploi Champagne-Ardenne.
(25) Art. L. 4613-4, R. 4613-9 et R. 4613-10 du Code du travail.
(26) Art. L. 2327-2 du Code du travail ; voir F. Signoretto, RPDS 2016, n° 853, p. 159.

conventionnel ne peut se substituer au CHSCT d'établissement. Ses missions doivent donc se limiter à la coordination de l'activité des CHSCT d'établissement sans que cela ne conduise à priver ces derniers de leurs prérogatives légales.

2. Instance temporaire de coordination des CHSCT

La loi du 14 juin 2013 a mis en place une instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT). L'instauration de cette instance relève de l'initiative unilatérale de l'employeur et est temporaire. L'employeur peut ainsi décider, dans le cadre de certaines consultations obligatoires communes à plusieurs établissements, de réunir à titre temporaire une instance de coordination des CHSCT locaux, qui a pour seule mission d'organiser le recours à une expertise unique et de rendre un avis sur les mesures du projet communes à tous les établissements ([27]).

Une IC-CHSCT peut aussi bien couvrir l'intégralité des CHSCT d'une entreprise que les seuls établissements concernés par le projet de l'employeur.

f) Entreprise n'ayant que des établissements de moins de 50 salariés ou entreprise n'ayant que certains établissements comptant 50 salariés et plus

Tout salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit relever d'un CHSCT ([28]), ce qui a deux conséquences :
– lorsque seuls certains des établissements atteignent ce seuil, alors les salariés des établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT déjà existant (en général selon des critères géographique ou de secteurs d'activité) ;
– lorsqu'aucun des établissements n'atteint ce seuil, alors la mise en place d'un CHSCT unique s'opère dans l'un des établissements et tous les salariés de l'entreprise se trouvent rattachés à ce CHSCT ([29]).

g) Unité économique et sociale (UES)

L'existence d'une UES n'a pas de conséquence mécanique sur le cadre d'implantation du CHSCT qui demeure donc l'établissement ([30]). Pour autant, rien n'interdit à un accord collectif de retenir l'UES comme périmètre adapté de mise en place du CHSCT. Cela sera notamment le cas quand les entreprises qui composent l'UES emploient toutes moins de 50 salariés.

Enfin, dès lors que la réglementation ne prévoit pas de CHSCT central, il ne paraît pas possible de mettre en place à la fois des CHSCT d'établissement et un CHSCT d'UES.

B – Situations particulières

a) Entreprises de moins de 50 salariés

1. Pas de CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés…

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas à se doter d'un CHSCT. Dans cette situation, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT ([31]). Ils bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission, mais n'ont pas de crédit d'heures supplémentaire ([32]).

Il n'en demeure pas moins que par engagement unilatéral de l'employeur ou accord collectif, décision de l'inspecteur du travail ou mise en place d'un CHSCT interentreprises, une entreprise de moins de 50 salariés peut être couverte par un CHSCT.

2…sauf engagement unilatéral de l'employeur ou accord collectif

Un engagement unilatéral de l'employeur ou un accord collectif peut prévoir la constitution d'un CHSCT dans une entreprise de moins de 50 salariés ([33])

3 …sauf décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail a la possibilité d'exiger la création d'un CHSCT dans des établissements occupant moins de 50 salariés quand

(27) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 13-12207, Stokomani et nouvel Art. L. 4611-1 du Code du travail.

(29) Art. L. 4611-1 du Code du travail.

(30) Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-60286, UES Brit Air forme et Société Icare et Lyon. maintenance

(31) Art. L. 4611-3 du Code du travail.

(32) Art. L. 4614-14 du Code du travail.

(33) Art. L. 4611-7 du Code du travail.

STRUCTURE	MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU OU DES CHSCT	CONTENTIEUX
ÉTABLISSEMENT DISTINCT	Accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur	Juge judiciaire
ENTREPRISE N'AYANT QUE DES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS OU ENTREPRISE N'AYANT QUE CERTAINS ÉTABLISSEMENTS COMPTANT PLUS DE 50 SALARIÉS		
ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 500 SALARIÉS	Accord entre le comité d'entreprise et l'employeur, et à défaut décision de l'inspecteur du travail avec recours éventuel auprès du DIRECCTE	Contestation de l'accord entre le comité d'entreprise et l'employeur devant le juge judiciaire
		Contestation de la décision de l'inspecteur du travail ou du DIRECCTE devant le juge administratif
UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES)	Accord collectif	Juge judiciaire

➡ Modèle de lettre n° 1

DEMANDE DE CONSTITUTION D'UN CHSCT DANS UN ÉTABLISSEMENT DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Union locale CGT de… ou élu DP…
(Nom et adresse)

Madame ou Monsieur l'inspecteur du travail
(adresse)
Fait à *(ville)*, le *(date)*

Madame ou Monsieur l'inspecteur du travail,
L'établissement (*nom, adresse, téléphone et activité)* refuse de créer un CHSCT alors qu'en raison de la nature des travaux effectués, des salariés sont soumis à des risques particuliers (énoncez ces risques, par exemple exposition de travailleurs à des substances dangereuses, risque d'incendie ou poussières nocives).
En conséquence, en vertu des dispositions de l'article L. 4611-4 du code du travail, nous vous demandons de décider la mise en place d'un CHSCT au niveau de cet établissement.
Restant disponible pour toute précision complémentaire et comptant sur votre célérité, veuillez agréer, Madame ou Monsieur l'inspecteur du travail …

Signature *(cachet facultatif)*

➡ Modèle de lettre n° 2

DEMANDE DE CONSTITUTION D'UN CHSCT INTERENTREPRISES

Union locale CGT de… ou élu DP…
(Nom et adresse) Entreprises X, Y et Z
(Noms et adresse
Fait à *(ville)*, le *(date)*

Madame ou Monsieur,

En vertu des dispositions de l'article L. 4611-6 du Code du travail, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un CHSCT.
À cet effet, nous vous proposons de nous rencontrer dans les plus brefs délais, afin de parvenir à un accord en ce sens avec les entreprises suivantes : …

J'adresse un double de la présente à Monsieur ou Madame l'inspecteur du travail.
Veuillez agréer, Madame ou Monsieur,…

Signature *(cachet facultatif)*

cette mesure apparaît nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (34). Cette décision peut être contestée devant le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4 … sauf CHSCT interentreprises

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel pour la mise en place d'un CHSCT interentreprises (35). Il peut s'agir, par exemple, de plusieurs magasins situés dans un centre commercial ou de PME regroupées dans un même lieu. L'institution de ce CHSCT s'opère par accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés. Le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement (36).

b) Absence de CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés

1. Absence de CHSCT en raison de carence de candidature lors de la mise en place du CHSCT

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, s'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et obligations que celui-ci(37).

La loi prévoit une augmentation du nombre de délégués du personnel pendant la durée de la période où il n'y a pas de CHSCT (38).

2. Entreprise sans délégué du personnel et sans comité d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégués du personnel et sans comité d'entreprise (faute de candidat constaté par PV de carence), la mise en place d'un CHSCT s'avère impossible en l'absence de collège désignatif.

c) CHSCT intégré à une délégation unique du personnel (DUP)

Depuis la Loi Rebsamen du 17 août 2015, le CHSCT peut être inclus dans une délégation unique du personnel, institution qui n'intégrait auparavant que les délégués du personnel et le comité d'entreprise et ne concernait que les entreprises de moins de 200 salariés.

1. Entreprises de moins de 300 salariés : possibilité de mettre en place une DUP comprenant nécessairement le CHSCT par décision unilatérale de l'employeur

L'employeur peut décider unilatéralement que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au CE et au CHSCT (39). En principe, chacune des institutions conserve ses règles de fonctionnement et ses attributions, sous réserve d'adaptations prévues par le Code du travail. Dans les faits, il est à craindre que l'intégration

(34) Art. L. 4611-4 du Code du travail.
(35) Art. L. 4611-6 du Code du travail.
(36) Art. R. 4613-7 du Code du travail.
(37) Art. L. 2313-16 du Code du travail.
(38) Art. R. 2314-2 et R. 2314-1 du Code du travail.
(39) Art. L. 2326-1 du Code du travail et RPDS 2015, n° 854, p. 301.

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS EN L'ABSENCE DE CHSCT		
NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (•)	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL en l'absence de CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus (••)
De 11 à 25 salariés	1 titulaire ; 1 suppléant	
De 26 à 74 salariés	2 titulaires ; 2 suppléants	
De 50 à 74 salariés	2 titulaires ; 2 suppléants	3 titulaires ; 3 suppléants
De 75 à 99 salariés	3 titulaires ; 3 suppléants	4 titulaires ; 4 suppléants
De 100 à 124 salariés	4 titulaires ; 4 suppléants	5 titulaires ; 5 suppléants
De 125 à 149 salariés	5 titulaires ; 5 suppléants	6 titulaires ; 6 suppléants
De 150 à 174 salariés	5 titulaires ; 5 suppléants	7 titulaires ; 7 suppléants
De 175 à 250 salariés	6 titulaires ; 6 suppléants	8 titulaires ; 8 suppléants
De 250 à 499 salariés	7 titulaires ; 7 suppléants	8 titulaires ; 8 suppléants
De 500 à 749 salariés	8 titulaires ; 8 suppléants	8 titulaires ; 8 suppléants
De 750 à 999 salariés	9 titulaires ; 9 suppléants	9 titulaires ; 9 suppléants
A partir de 1 000 salariés	1 titulaire ; 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés	
(•) Art. R. 2314-1 du Code du travail. *(••) Art. R. 2314-2 du Code du travail.*		

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS EN CAS DE DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL	
NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS
De 50 à 74 salariés	4 titulaires ; 4 suppléants
De 75 à 99 salariés	5 titulaires ; 5 suppléants
De 100 à 124 salariés	6 titulaires ; 6 suppléants
De 125 à 149 salariés	7 titulaires ; 7 suppléants
De 150 à 174 salariés	8 titulaires ; 8 suppléants
De 175 à 199 salariés	9 titulaires ; 9 suppléants
De 200 à 249 salariés	11 titulaires ; 11 suppléants
De 250 à 299 salariés	12 titulaires ; 12 suppléants

du CHSCT dans la DUP affaiblisse l'instance en diluant sa spécificité et ses prérogatives dans un ensemble disparate. À noter qu'il n'existe aucune possibilité de limiter à deux institutions (DP et CE / DP et CHSCT) le périmètre de la DUP.

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel est celle indiquée dans le tableau ci-dessous ([40]). Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou au sein de chaque établissement distinct.

2. Entreprises d'au moins 300 salariés : possibilité de mettre en place une instance regroupée comprenant le CHSCT par accord collectif majoritaire

Un accord majoritaire peut permettre le regroupement de deux ou trois des institutions (par exemple CE et CHSCT ou DP et CHSCT). L'accord fixe aussi les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment la périodicité des réunions et les règles d'établissement de l'ordre du jour ([41]). Lorsque l'instance inclut le CHSCT, ce dernier se transforme en une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont la composition et le fonctionnement sont fixés par l'accord instituant l'instance.

Lorsque l'accord regroupe deux des trois institutions, le nombre de représentants ne peut être inférieur aux planchers suivants ([42]) :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE MINIMAL DE REPRÉSENTANTS
Moins de 300 salariés	4 titulaires ; 4 suppléants
De 300 à 999 salariés	6 titulaires ; 6 suppléants
A partir de 1 000 salariés	8 titulaires ; 8 suppléants

Lorsque l'accord regroupe les trois institutions, le nombre de représentants ne peut être inférieur aux planchers suivants ([43]) :

NOMBRE DE SALARIÉS	NOMBRE MINIMAL DE REPRÉSENTANTS
Moins de 300 salariés	5 titulaires ; 5 suppléants
De 300 à 999 salariés	10 titulaires ; 10 suppléants
A partir de 1 000 salariés	15 titulaires ; 15 suppléants

Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise de 300 salariés ou plus et dans le cadre de l'établissement lorsque l'instance est instituée à ce niveau.

La mise en place d'une instance fusionnant l'ensemble des instances représentatives du personnel présente l'intérêt pour l'employeur de diminuer tant le nombre global de représentants du personnel que le nombre d'heures de délégation ([44]).

(40) Art. L. 2326-2-1 et R. 2326-1 du Code du travail.

(41) Art. L. 2391-1 à L. 2394-1 du Code du travail et RPDS 2015, n° 854, p. 305.

(42) Art. L. 2392-1 ; L. 2393-3 ; R. 2391-1 et R. 2391-2 du Code du travail.

(43) Art. L. 2392-1 ; L. 2393-3 ; R. 2391-1 et R. 2391-2 du Code du travail.

(44) Voir les tableaux comparatifs réalisés par Y. Cormillot, Droit ouvrier 2016, p. 505.

d) CISSCT sur les grands chantiers de bâtiment et de travaux publics

Il existe une réglementation spécifique en matière de représentation du personnel liée aux problématiques de sécurité et des conditions de travail sur les chantiers de bâtiment et de génie civil. Ainsi, un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (dit CISSCT) doit être mis en place sur les chantiers de taille importante réunissant les conditions cumulatives suivantes ([45]) : l'effectif total des travailleurs amené à intervenir sur le chantier dépasse un volume de 10 000 hommes-jours et le nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, est supérieur à dix s'il s'agit d'une opération de bâtiment ou à cinq s'il s'agit d'une opération de génie civil.

Le rôle de ce collège consiste à participer à la définition de règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection de la santé applicables au chantier ([46]). Il est aussi chargé de vérifier la mise en œuvre effective de ces règles au cours des travaux. Ces missions n'ont bien évidemment pas vocation à éluder la responsabilité légale propre de chaque employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. L'objectif est avant tout d'organiser un cadre commun d'échanges à même de favoriser la coordination des mesures de prévention nécessaires sur le chantier. Il convient également de préciser que les travaux de ce collège ne se substituent aucunement aux missions des éventuels CHSCT des entreprises intervenantes ([47]).

Le CISSCT est composé du ou des coordonnateurs en matière de santé et de sécurité nommés par le maître d'ouvrage, du maître d'œuvre désigné sur le chantier, des entrepreneurs et, sans voix délibérative mais à titre consultatif des représentants des salariés employés sur le chantier ([48]). Ne sont toutefois pas tenues de participer aux travaux du collège interentreprises les entreprises dont il est prévu qu'elles n'occuperont pas sur le chantier au moins dix travailleurs pendant au moins quatre semaines, dès lors qu'elles n'auront pas à exécuter l'un des travaux figurant sur la liste de travaux comportant des risques particuliers ([49]). L'obligation de participer au CISSCT est rappelée par le maître d'ouvrage aux entreprises dans les contrats qu'il conclut avec ces dernières ([50]).

Doivent également être invités à assister aux réunions, à titre consultatif, les médecins du travail, l'inspection du travail ainsi que les représentants de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et des organismes de sécurité sociale ([51]).

Chaque entreprise est représentée par son employeur (ou son représentant) et par un salarié qui travaille effectivement sur le chantier. Ce dernier est désigné par son CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel ou, en leur absence, choisi par les membres de son équipe appelée à intervenir sur le chantier ([52]).

Le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé doit élaborer un règlement de fonctionnement du collège ([53]). Le CISSCT est présidé par le coordonnateur désigné pour la phase de réalisation de l'ouvrage ([54]). Il réunit le collège pour la première fois dès lors que deux entreprises ont entamé leurs travaux sur le chantier puis selon une périodicité trimestrielle ([55])

La convocation et l'ordre du jour des séances sont établis par le président du collège interentreprises et communiqués 15 jours au moins avant la date de réunion aux membres du collège et aux organismes invités ([56]).

Les réunions du collège inter-entreprises ont lieu sur le chantier dans un local approprié et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail ([57].)

Les membres représentants du personnel disposent du temps nécessaire, rémunéré comme temps de travail, pour assister aux réunions du collège ([58]). Ils ne sont pas bénéficiaires d'une protection administrative contre le licenciement. Toutefois, les opinions qu'ils émettent dans le cadre de leurs fonctions ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ([59]).

Les CHSCT des entreprises intervenantes sont associés aux travaux des CISSCT puisqu'ils reçoivent les copies des procès-verbaux des réunions du collège et peuvent saisir par écrit le président de ce dernier de toute question relevant de sa compétence ([60]). Le président doit répondre par écrit aux observations formulées et en informe les membres du collège en temps utile et, au plus tard, lors de la réunion qui suit ([61]).

Le non-respect des dispositions relatives au CISSCT est susceptible de faire l'objet de sanctions pénales. Les maîtres d'ouvrage encourent à ce titre une peine d'amende notamment lorsqu'ils ne constituent pas un CISSCT ([62]). Il en est de même pour les employeurs, dans les situations suivantes([63]):
– ne pas avoir laissé les travailleurs émettre des opinions pendant les réunions du collège ;
– ou avoir refusé de rémunérer ce temps comme temps de travail.

(45) Art. L. 4532-10 et R. 4532-77 du Code du travail.
(46) Art. L. 4532-13 du Code du travail.
(47) Art. L. 4532-14 du Code du travail.
(48) Art. R. 4532-78 du Code du travail.
(49) Art. L. 4532-8 et R. 4532-82 du Code du travail.
(50) Art. L. 4532-12 du Code du travail.
(51) Art. R. 4532-79 du Code du travail.
(52) Art. R. 4532-80 du Code du travail.
(53) Art. R. 4532-90 du Code du travail.
(54) Art. R. 4532-84 du Code du travail.
(55) Art. R. 4532-85 du Code du travail.
(56) Art. R. 4532-87 du Code du travail.
(57) Art. R. 4532-86 du Code du travail.
(58) Art. L. 4532-15 du Code du travail.
(59) Art. L. 4532-11 du Code du travail.
(60) Art. R. 4532-94 du Code du travail.
(61) Art. R. 4532-94 du Code du travail.
(62) Art. R. 4741-4 du Code du travail.
(63) Art. R. 4741-5 du Code du travail.

2 Composition du CHSCT

Le CHSCT comprend deux catégories de membres, ceux disposant d'une voix délibérative et ceux titulaires d'une voix consultative.

A – Membres avec voix délibérative

a) L'employeur, président du CHSCT

L'employeur préside le CHSCT ([64]). Néanmoins, ce dernier peut donner délégation pour présider le CHSCT. Dans cette situation, il ne se dégage pas pour autant de sa responsabilité pénale en cas de poursuite pour entrave (cf. Délit d'entrave, p. 267) ([65]).

Le Code du travail dispose que l'employeur peut se faire assister de deux collaborateurs dans le cadre de sa présidence des réunions du comité d'entreprise ([66]). Concernant le CHSCT, une telle possibilité n'est pas prévue. Peut donc seul assister aux réunions l'employeur (ou son délégataire). La présence en réunion d'une tierce personne (RH, responsable des services généraux, directeur technique…) nécessite ainsi l'accord des membres du CHSCT. La vigilance des élus doit en tout état de cause porter sur l'équilibre entre le nombre de représentants du personnel et celui des représentants de l'employeur.

b) Composition de la délégation du personnel

La délégation du personnel se compose d'un nombre de représentants du personnel déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement concerné. Cette délégation se répartit en deux catégories : l'une comprenant les agents de maîtrise et les cadres et l'autre constituée par le reste du personnel ([67]).

DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT		
NOMBRE DE SALARIÉS DE L'ÉTABLISSEMENT	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA CATÉGORIE HORS AGENT DE MAÎTRISE ET CADRE	SIÈGES ATTRIBUÉS À LA CATÉGORIE AGENT DE MAÎTRISE ET CADRE
Jusqu'à 199 salariés	2	1
Entre 200 et 499 salariés	3	1
Entre 500 et 1499 salariés	4	2
Au-delà de 1500 salariés	6	3

Un accord collectif ou un usage peut prévoir une composition plus favorable par l'augmentation du nombre de sièges de la délégation du personnel, en organisant par exemple la désignation de suppléants pour chacun des sièges attribués ([68]).

1. Vacance temporaire du siège

En cas de vacance temporaire du siège (maladie, congé maternité…), la loi ne prévoit pas, contrairement à ce qui existe pour les DP et le CE, une suppléance. Demeure la possibilité de prévoir par accord collectif de désigner des suppléants.

2. Vacance définitive du siège

Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, son remplacement s'opère dans un délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Son remplacement n'a pas lieu si le mandat doit prendre fin dans un délai inférieur à trois mois ([69]).

3. Identification des salariés appartenant aux deux catégories

La catégorie des agents de maîtrise et cadre ne se confond pas avec celle du deuxième collège pour les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ([70]). Cette catégorie comprend notamment les ingénieurs ([71]) et les salariés disposant de marge d'initiative dans leur travail et ayant des fonctions d'encadrement ([72]). En revanche, elle n'intègre pas les techniciens n'ayant que des fonctions d'exécutant ([73]).

La répartition des sièges entre les catégories professionnelles est déterminée au moment de la désignation des membres. Le changement de catégorie professionnelle d'un représentant en cours de mandat n'entraîne pas la perte de celui-ci ([74]).

4. Sièges réservés aux cadres

L'accord collectif ou l'usage ne peut pas aboutir à une diminution du nombre de sièges réservés à la catégorie maîtrise ou cadre. À plus forte raison, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel ([75]).

En effet, seul l'inspecteur du travail peut autoriser une dérogation à cette répartition ([76]). Il accordera cette dérogation en présence d'une disproportion manifeste entre l'importance respective de l'effectif des collèges de salariés et du

(64) Art. L. 4614-1 du Code du travail.
(65) Cass. crim. 11 juin 2002, n° 01-81365, UD CGT Côte d'Or.
(66) Art. L. 2325-1 du Code du travail.
(67) Art. R. 4613-1 du Code du travail.
(68) Art. L. 4611-7 du Code du travail.
(69) Art. R. 4613-5 du Code du travail.
(70) Art. L. 2314-8 et L. 2324-11 du Code du travail et Cass. soc. 3 oct. 2007, n° 06-60297, Forges de Courcelles.
(71) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-22167, Assystem EOS.
(72) Cass. soc. 12 juin 2002, n° 01-60642, Société des autoroutes Paris Rhin Rhône.
(73) Cass. soc. 28 nov. 2011, n° 00-60361, Peugeot Citroën Automobiles.
(74) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(75) Cass. soc. 23 juin 2004, n° 03-60176, Crédit Agricole.
(76) Art. R. 4613-2 du Code du travail.

nombre de sièges attribués (77). La possibilité de saisine de l'administration subsiste suite une tentative de désignation au cours de laquelle une carence de candidature aura été constatée. Dans ce cas, il pourra être autorisé le transfert du siège non pourvu à une autre catégorie du personnel, et ce afin d'éviter qu'un siège ne demeure vacant (78).

Quelque soit le motif de la dérogation, cela ne devrait, selon nous, jamais aboutir à la suppression de la représentation de l'une ou de l'autre des catégories du personnel.

5. Les cadres peuvent être élus pour pourvoir les sièges réservés au reste du personnel

En revanche, un accord unanime du collège désignatif peut augmenter le nombre de sièges réservés aux cadres et ces derniers peuvent être élus pour pourvoir les sièges réservés au reste du personnel. En effet, les sièges non réservés peuvent être pourvus par tous, notamment par l'encadrement (79). Cette règle jurisprudentielle autorise une surreprésentation regrettable des cadres qui peut même mener à la mise en place de CHSCT ne comprenant aucun personnel ouvrier ou employé.

B – Membres avec voix consultative

Les membres avec voix consultative peuvent assister aux réunions du CHSCT et participer au débat mais ils ne prennent pas part au vote des délibérations du comité.

a) Médecin du travail et responsable du service de sécurité

Le médecin du travail chargé de la surveillance médicale du personnel assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT (80). Il a la possibilité de 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.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail présente une fois par an un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise (81). Dans les entreprises de moins de 300 salariés, un tel rapport peut être sollicité par le comité.

Outre le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste, à titre consultatif, aux réunions du CHSCT (82).

➡ Notification à l'employeur d'un représentant syndical au CHSCT

(Pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat ou UL CGT de …
(*nom et adresse*)
Fait à … (*ville*), le … (*date*)

Madame, Monsieur le chef d'entreprise,
Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (modifié par avenants des 16 octobre 1984 et 20 octobre 1989) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons … (*Nom et Prénoms*) comme représentant syndical CGT au CHSCT pour l'établissement de …
Nous adressons copie de ce courrier à l'inspection du travail.
Veuillez agréer…

Signature (*Cachet facultatif*)

b) Représentant syndical au CHSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés

1. Désignation.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical habilité à assister aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Cette possibilité ne résulte pas de la loi mais d'un accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (étendu par arrêté du 12 janvier 1996). Dès lors que cette prérogative est issue d'un accord étendu, elle s'applique à toutes les entreprises relevant d'une branche professionnelle représentée par l'une des organisations patronales signataires (MEDEF, UPA et CGPME).

Dans les établissements de moins de 300 salariés (ou dans les entreprises dans lesquelles l'accord-cadre précité ne s'applique pas), un accord-collectif ou un usage peut prévoir la désignation d'un représentant syndical au CHSCT (83).

Ne peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet (84).

Bien que les textes soient muets sur la forme de cette désignation, il paraît utile de notifier à l'employeur la désignation d'un représentant syndical au CHSCT soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé par l'organisation syndicale (cf. le modèle de courrier).

2. Contestation de la désignation

La contestation relative à la désignation des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT relève du

(77) Cons. Etat 2 juil. 2007, n° 281404, Michelin.
(78) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(79) Cass. soc. 14 janv. 2014, n° 13-13607, Banque française commerciale Antilles-Guyane.
(80) Art. L. 4613-2 du Code du travail.
(81) Art. D. 4624-45 du Code du travail.
(82) Art. R. 4614-2 du Code du travail.
(83) Art. L. 4611-7 du Code du travail.
(84) Cass. soc. 29 oct. 2008, n° 07-43578, Dalkia et Cass. soc. 22 févr. 2017, n°15-25591, Taylor Telson Sofres.

Tribunal de grande instance (85). Aucun délai ne s'impose. Les parties peuvent interjeter appel du jugement rendu en premier ressort (86).

3. Protection du représentant syndical au CHSCT

Les représentants syndicaux au CHSCT ne disposent pas de la protection contre le licenciement dont bénéficient les autres membres du comité (87). Il peut donc être utile de désigner un représentant syndical qui dispose déjà d'une protection au titre d'un autre mandat.

c) Personnes techniquement qualifiées

Dans le cadre des consultations obligatoires, le CHSCT peut recourir à titre consultatif et occasionnel (88) au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée (89).

Par exemple, un ouvrier, un cadre de l'établissement, un syndicaliste, un responsable de la formation ou un assistant social peuvent être invités à titre consultatif à une réunion du CHSCT.

Dès lors que l'apport de son expertise est prévu par la loi, la personne choisie par la majorité du comité ne doit pas subir de perte de salaire liée au temps consacré au CHSCT. Dans le cas contraire, cela porterait atteinte au bon fonctionnement du CHSCT et serait susceptible de constituer une entrave (cf. Délit d'entrave, p.267).

d) Inspection du travail et organismes de sécurité sociale

Le président informe les agents de contrôle de l'inspection du travail et ceux des services de prévention des organismes de sécurité sociale de toutes les réunions du CHSCT. Cette information résulte d'une communication aux agents de l'ordre du jour qui doit être effectuée 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. La réduction de ce délai de prévenance, antérieurement de 15 jours, par la Loi Rebsamen, peut avoir pour effet de limiter la participation de ces agents aux réunions du CHSCT. Le délai est réduit à 3 jours lorsque la réunion porte sur un projet de restructuration et de compression des effectifs (90).

Les agents décident de leur propre initiative et en fonction de leur agenda d'assister ou non aux réunions du CHSCT. Les représentants du personnel peuvent utilement solliciter leur présence en amont des réunions où leur intervention paraît particulièrement nécessaire.

C – Composition du CHSCT central conventionnel et de l'instance de coordination des CHSCT

a) Composition du CHSCT central conventionnel

L'accord mettant en place un CHSCT central fixera sa composition de manière libre dès lors que le Code du travail n'encadre pas la mise en place d'une telle institution.

b) Composition de l'instance de coordination des CHSCT

La composition de l'instance de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) est largement calquée sur celle du CHSCT. Elle comporte des membres disposant d'une voix délibérative et des membres titulaires d'une voix consultative (91). Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement, notamment si l'instance concerne un nombre important de CHSCT (92).

Les membres avec voix délibérative sont : l'employeur ou son représentant qui préside le CHSCT (93) et la délégation du personnel dont le nombre de membres dépend du nombre de CHSCT locaux concernés par le projet (voir tableau ci-dessous).

À titre d'illustration, lorsqu'un projet concerne 9 CHSCT, la délégation du personnel comportera 18 représentants dont deux de chaque CHSCT.

Membres avec voix consultative. Le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail sont membres de l'IC-CHSCT à titre consultatif. Il convient de noter que ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit l'instance de coordination s'il est concerné par le projet et, sinon, celles territorialement compétentes pour l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion (94).

(85) Cass. soc. 15 oct. 1987, n° 86-60552, Orly restauration.
(86) Cass. soc.13 fév. 2013, n° 09-66821, ADAPEI de la Charente et Cass. soc. 16 fév. 2005, n° 04-60073, IBM.
(87) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(88) Signifie de manière non systématique - Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(89) Art. L. 4612-8-2 du Code du travail.
(90) Art. L. 614-8, L. 4614-11 et R. 4614-3 du Code du travail.
(91) Art. L. 4616-2 du Code du travail.
(92) Art. L. 4616-5 du Code du travail.
(93) Combinaison des articles L. 4616-4 et L. 4614-1 du Code du travail.
(94) Art. L. 4616-2 du Code du travail.

COMPOSITION DE L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

NOMBRE DE CHSCT CONCERNÉS	NOMBRES DE REPRÉSENTANTS À L'INSTANCE PAR CHSCT	NOMBRE D'ÉLUS
MOINS DE 7 CHSCT	3	Entre 6 et 18
DE 7 À 15 CHSCT	2	Entre 14 et 30
PLUS DE 15 CHSCT	1	Égal au nombre de CHSCT concernés

3 Délit d'entrave à la constitution et au fonctionnement du CHSCT

L'entrave se définit comme tout comportement (action ou omission) ayant pour objet ou pour effet de porter une atteinte, quelle qu'elle soit, à la mise en place ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

L'auteur du délit d'entrave à la constitution ou à la désignation des membres du CHSCT encourt un emprisonnement d'un an et 7 500 € d'amende ([95]). En cas de récidive, il encourt le double ([96]). Celui qui entrave le fonctionnement régulier du CHSCT n'encourt quant à lui qu'une amende peu dissuasive de 7 500 €, risque doublé en cas de récidive. Sous prétexte de rassurer les employeurs et les investisseurs étrangers, la Loi Macron du 6 août 2015 a en effet supprimé la peine d'emprisonnement pour ce qui concerne l'entrave au fonctionnement régulier du comité ([97]).

A – Entrave à la constitution du CHSCT

L'employeur doit procéder à la mise en place des élections ou organiser le renouvellement du comité en fin de mandat. Constitue ainsi une entrave à la constitution du CHSCT :
– le fait pour un employeur d'empêcher délibérément le fonctionnement du CHSCT pendant plus de trois mois dans l'attente de la décision du tribunal qu'il a saisi en vue de l'annulation de l'élection des membres du CHSCT ([98]) ;
– le fait de ne pas respecter les dispositions relatives au renouvellement du CHSCT ([99]).

B – Entrave au fonctionnement régulier du CHSCT

L'employeur doit respecter l'ensemble des règles de fonctionnement du CHSCT (ordre du jour conjoint, convocation de tous les membres, remise de documents, consultations obligatoires…). En ne respectant pas volontairement ces règles, l'employeur prend le risque de poursuite pour délit d'entrave, ce qui a été jugé dans les situations suivantes :
– imposer unilatéralement l'ordre du jour du CHSCT ([100]);
– organiser une réunion partielle du CE afin de tenir à l'écart certains membres (solution transposable au CHSCT) ([101]);
– refuser de prendre en charge les frais de déplacement ([102]) ;
– réunir tardivement le CHSCT suite à un accident grave. En l'espèce, le comité n'avait été réuni que trois semaines après le grave accident survenu dans l'entreprise, l'examen des causes de cet accident ne figurant pas à l'ordre du jour de cette réunion et l'accident n'ayant été évoqué au cours de celle-ci qu'en termes généraux ([103]) ;
– défaut d'information et de consultation dans le cadre d'un changement de temps de cycle ([104]).

C – Entrave aux membres du CHSCT

Pour accomplir leur mission, les représentants du personnel au CHSCT disposent de moyens spécifiques (crédit d'heures, droit de se déplacer sans autorisation de l'employeur, protection particulière contre le licenciement et le transfert de contrat…). Celui qui méconnaît ces droits est susceptible de poursuite pour entrave.
À titre d'illustration, l'employeur qui impose contre son gré à un membre du CHSCT une mutation de poste ou de fonctions porte atteinte à ses prérogatives statutaires et commet le délit d'entrave ([105]).

D – Mise en œuvre des poursuites

Le délit d'entrave se prescrit par six années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise et relève de la compétence du tribunal correctionnel du lieu de l'infraction ([106]).

Le déclenchement des poursuites émane soit de l'inspection du travail soit directement du CHSCT.

a) L'inspection du travail

Lorsqu'elle constate des entraves au CHSCT, peut dresser procès-verbal (PV). Ce dernier est transmis au parquet qui décide de l'opportunité des poursuites. Afin d'appuyer le PV de l'inspection du travail, le CHSCT informera le parquet de son intention de se constituer partie civile.

b) Le CHSCT

Le CHSCT pourra constater lui-même par délibération les entraves de l'employeur. En multipliant les constatations, au cours de plusieurs réunions, cela permet d'augmenter les chances d'obtenir la reconnaissance judiciaire de l'entrave. La réitération des faits d'entrave étant un indice fort de l'intentionnalité de l'employeur.

Suite à ces constatations, le comité peut mandater l'un de ses membres aux fins d'agir en justice sous réserve d'une désignation formellement

(95) Art. L. 4742-1 du Code du travail.
(96) Art. 132-10 du Code pénal.
(97) Art. 262 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.
(98) Cass. crim. 25 janv. 2003, n° 02-82293, CRAMIF.
(99) Cass. crim. 3 mars 1998, n° 96-85098, Canon.
(100) Cass. crim. 4 janv. 1990, n° 88-83311, société EEM.
(101) Cass. soc. 5 mai 1975, n° 75-90400.
(102) Cass. crim. 22 nov. 2005, n° 04-87451, société Asparo.
(103) Cass. crim. 21 nov. 2000, n° 00-81488, Continent grand littoral.
(104) Cass. crim. 3 déc. 2013, n° 12-85766, SMART.
(105) Cass. crim. 4 janv. 1990, n° 88-83311, Bastié.
(106) Art. 8 et 382 du Code de procédure pénale.

régulière, sans avoir à préciser dans sa délibération les faits d'entrave pour lesquels il décide d'engager des poursuites ([107]). Reste au CHSCT de trouver les moyens financiers d'engager une telle action judiciaire, par exemple en associant les syndicats à l'action. En tout état de cause, à l'issue de la procédure, l'employeur supporte le coût des frais de la procédure et les honoraires de l'avocat dès lors qu'aucun abus n'est établi ([108]).

Le CHSCT pourra en cas de succès de l'action judiciaire obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, et ce même s'il ne dispose pas d'un budget légal ([109]).

(107) Cass. crim. 28 oct. 2014, n° 14-81853, SNCF.
(108) Cass. crim. 10 janv. 2017, n° 15-84693, SNCF.
(109) Cass. soc. 3 mars 2015, n° 13-26258, SFR.

Le CHSCT dispose de 3 moyens d'action :

1/ Dépôt d'une plainte simple auprès des services de police, de gendarmerie ou du procureur de la République.À l'instar du PV de l'inspection, le procureur décide de l'opportunité des poursuites.

2/ Dépôt de plainte avec constitution de partie civile auprès du Doyen des juges d'instruction.

Le juge d'instruction constate, par ordonnance, le dépôt de la plainte. En fonction des ressources de la partie civile, il fixe le montant de la consignation que celle-ci doit ([110]).

L'issue de l'instruction donne lieu soit à un renvoi devant le Tribunal, soit à un non-lieu.

3/ Citation directe devant le Tribunal correctionnel.Le tribunal correctionnel peut être directement saisi par le biais d'une citation directe délivrée par huissier. Cette voie ne sera retenue qu'en présence de situation ne nécessitant pas d'instruction préalable ([111]).

(110) Art. 88 du Code de procédure pénale.

Dans le cadre d'une citation directe, la partie civile, lorsqu'elle n'a pas obtenu l'aide juridictionnelle, doit verser une consignation en fonction de ses ressources ([112]). Pour fixer le montant de cette consignation, le juge vérifie les ressources disponibles du CHSCT. En l'absence de ressource, le CHSCT n'aura pas à verser de consignation. À l'inverse, il aura à en acquitter une, proportionnelle à ses moyens, s'il dispose de moyens financiers ([113]).

(111) Art. 392 et 551 du Code de procédure pénale.
(112) Art. 392-1 du Code de procédure pénale.
(113) Cass. crim. 28 mars 2017, n° 16-82060, Chubb France.



Sommaire

DOCTRINE

Emmanuel Dockès, Dominique Méda, Marie-Laure Morin : Réforme du droit du travail : en marche arrière.

Guillaume Etievant : Les impacts du numérique sur l'organisation du travail et les conditions de travail.

Manuela Grévy et Patrick Henriot :
Des principes aux actes : les contradictions d'Emmanuel Macron (Réflexions sur la « barémisation des indemnités prud'homales »).

Isabelle Meyrat et Sophie Misiraca :
Droit du travail et police des étrangers : la Chambre sociale tournerait-elle le dos aux droits fondamentaux ?

Franck Petit :
Le juge prud'homal face aux motifs économiques du licenciement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment
Les obligations de loyauté dans la négociation d'une convention ou d'un accord collectif.
Cour de cassation (Ch. Soc.) 8 mars 2017
– Note Marie-France Bied-Charreton (p. 415)

Lutte syndicale pour l'emploi local en Corse et respect des valeurs républicaines.
Cour de cassation (Ch. Soc.) 12 décembre 2016
– Note Michèle Bonnechère (p. 429)

Groupe de reclassement et éclatement des formes sociales.
Cour de cassation (Ch. Soc.) 1er février 2017
– Note Arnaud Mazières (p. 433)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES
Procédure prud'homale (1e partie) par **Daniel Boulmier.**

Cl. fasc. 8. Annule et remplace RPDS 2012, n° 809-810, p. 303 à 308

Désignation et statut des membres du CHSCT

Par Mouna Benyoucef (*)

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de mettre en place une instance unique de représentation (vraisemblablement le 1er janvier 2018), les représentants du personnel au CHSCT ne sont pas légalement directement élus par les salariés de l'établissement mais désignés (1), dans le cadre d'un scrutin indirect, par un collège réunissant les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise. C'est ce collège qui détermine seul, sans immixtion de l'employeur, les conditions d'organisation de la désignation.

Contrairement aux autres instances représentatives du personnel, aucune condition d'âge, d'ancienneté, ou d'appartenance syndicale n'est fixée pour être candidat au CHSCT. Il est toutefois fondamental que les prétendants soient intéressés par l'étude et l'analyse des risques professionnels et des moyens de prévention associés. On peut craindre que l'alignement récent de la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle, en principe de quatre ans, des élus au CE décourage les vocations de salariés n'imaginant pas un investissement dans le mandat d'une telle durée. Rien n'empêche à ce titre de négocier, comme prévu par la loi, un accord réduisant la durée du mandat des élus au CE et par voie de conséquence des membres du CHSCT.

L'ampleur et la complexité des missions du CHSCT, qui s'approfondissent de surcroît constamment, exigent qu'ils bénéficient d'une formation approfondie à la méthodologie d'analyse des risques professionnels et au cadre règlementaire fixant leurs prérogatives. La durée de la formation obligatoire, de 3 à 5 jours selon l'effectif de l'établissement, est à cet égard manifestement insuffisante. La perspective de l'intégration des missions actuelles du CHSCT dans le cadre d'une instance unique de représentation ne change rien à ce constat.

(1) Sauf dans l'hypothèse où le CHSCT est intégré à la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés.

* *Avocate au barreau de Paris.*

➡ Sachez-le vite

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de mettre en place une instance unique de représentation, les membres du CHSCT sont désignés par un collège comprenant les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Il s'agit donc d'une élection au second degré issue d'un vote des représentants du personnel durant le mandat qui leur est confié.

Dans le silence des textes, le collège désignatif, convoqué par l'employeur, est seul compétent pour déterminer les conditions concrètes d'organisation du scrutin (modalités d'appel à candidature, caractéristiques techniques du vote…). Tous les salariés peuvent se présenter candidats, sans aucune limitation relative à l'âge ou à l'ancienneté dans l'entreprise.

La durée du mandat des membres du CHSCT, antérieurement de deux ans, a été alignée sur celle des élus au comité d'entreprise par la Loi Rebsamen. Ils bénéficient d'une protection administrative contre le licenciement afin que l'exercice de leurs fonctions représentatives ne donne pas lieu à des mesures de représailles de l'employeur.

Dans le cadre de leur mandat, les représentants du personnel au CHSCT sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils doivent bénéficier d'un stage de formation à leur mandat dispensé par un organisme habilité. Le suivi effectif de cette formation par tous les représentants est essentiel pour permettre le fonctionnement le plus efficace possible du CHSCT.

1 Désignation des membres du CHSCT

Le Code du travail contient très peu de précisions relatives aux modalités de désignation des membres du CHSCT. Il est seulement prévu que les représentants du personnel au CHSCT doivent être désignés par un collège comprenant les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel (1).

En l'absence de toute autre précision légale ou règlementaire, c'est donc au seul collège désignatif qu'il revient de fixer en premier lieu les modalités d'appel et de recueil des candidatures au CHSCT et en second lieu les caractéristiques du scrutin électif des membres de l'instance.

L'article L. 4611-7 du Code du travail, qui prévoit la possibilité d'introduire par accord ou usage des dispositions plus favorables en matière de fonctionnement, de composition ou de pouvoirs du CHSCT, ne s'applique pas aux modalités de désignation des membres du CHSCT. La Cour de cassation a rappelé à ce titre que les conditions de désignation des membres du CHSCT ne pouvaient pas être définies par voie d'accord collectif d'entreprise (2).

A – Composition du collège désignatif

a) Délégués du personnel et membres du comité d'entreprise constituent le collège désignatif

Le collège désignatif est composé des membres titulaires du comité d'entreprise et des délégués du personnel (3). Si l'une de ces deux institutions n'est pas présente dans l'entreprise du fait d'une carence de candidatures lors des dernières élections professionnelles, seuls les DP ou seuls les membres du CE constituent le collège désignatif (4).

De même, dans une entreprise de moins de 50 salariés dans laquelle l'inspecteur du travail a imposé la mise en place d'un CHSCT, le collège désignatif comprend uniquement les DP.

En revanche, en cas de carence de candidatures aux élections du CE et à celles des DP, l'absence conséquente d'un collège désignatif rend impossible la mise en place d'un CHSCT.

Dans les entreprises dotées d'une délégation unique du personnel, telle qu'elle était prévue avant la loi du 17 août 2015 (5) (délégation unique comprenant les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise), ce sont les représentants titulaires composant cette délégation qui forment le collège désignatif du CHSCT.

Si un membre du collège cumule les mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise, il doit indiquer le mandat au titre duquel il disposera d'une voix délibérative. Il doit être remplacé, au titre de l'autre mandat, par le suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que la sienne. La priorité doit est donnée au suppléant élu de la même catégorie en vertu des règles de remplacement classiques des élus titulaires (6).

b) L'employeur n'appartient pas au collège désignatif

L'employeur n'est pas membre du collège désignatif. Sa présence lors des réunions ne paraît pas pouvoir être imposée et devrait requérir un accord unanime des membres du collège (7). Il a toutefois déjà été jugé que la présence de représentants de l'employeur lors de la réunion du collège n'est pas, en soi, de nature à entacher d'irrégularité le scrutin, dès lors qu'il n'a pas été relevé de violation par les intéressés de leur obligation de neutralité (8). Toute perturbation des travaux du collège liée à la présence de l'employeur peut en revanche conduire à l'annulation de la désignation (9).

c) Établissements à CHSCT multiples

À défaut d'accord collectif contraire, dans le cas où un comité d'entreprise couvre plusieurs établissements dotés de CHSCT, le collège désignatif de chacun des CHSCT de l'entreprise comprend les membres du comité d'entreprise ainsi que l'intégralité des délégués du personnel élus dans le ressort du périmètre du comité d'entreprise (10).

De même, lorsqu'un établissement est composé de secteurs d'activité dotés de délégués du personnel et de CHSCT distincts, le collège désignatif de ces derniers comprend l'ensemble des délégués élus dans le périmètre d'implantation du comité d'établissement sans que soit pris en compte le cadre géographique ou le secteur d'activité dans lequel les délégués du personnel exercent leur mandat. Le collège désignatif ne peut pas décider, par le biais d'une délibération, que seuls les délégués du personnel ayant été élus dans le périmètre du CHSCT participent à la désignation (11).

B – Convocation du collège désignatif

a) Convocation du collège désignatif par l'employeur

1. L'employeur convoque le collège désignatif…

L'employeur est responsable de la bonne application dans l'entreprise des dispositions légales relatives à la

(1) Art. L. 4613-1 du Code du travail.
(2) Cass. soc. 16 déc. 2009, n° 09-60156, Société Avenance.
(3) Art. L. 4613-1 du Code du travail.
(4) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(5) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015.
(6) Cass. soc. 28 sept. 2016, n° 15-25936, Groupe hospitalier mutualiste de Grenoble
(7) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(8) Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-60362, Michelin.
(9) Cass. soc. 14 mai 1997, n° 96-60175, Dassault Aviation.
(10) Cass. soc. 8 déc. 2010, n° 10-60087, Pages Jaunes.
(11) Cass. soc. 17 avril 2013, 12-19825, Sogeti High Tech.

mise en place et au renouvellement du CHSCT. Il lui appartient à ce titre de convoquer le collège désignatif. Cette démarche constitue une formalité substantielle à défaut de laquelle la désignation des membres du CHSCT est nulle [12]. L'employeur qui ne procéderait pas à cette convocation encourrait également des poursuites pour délit d'entrave (cf. Délit d'entrave, p. 267).

2… y compris les suppléants

Les suppléants des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise doivent être destinataires d'une convocation. Ils ont en effet vocation à participer au processus électif en cas d'empêchement de titulaire(s) [13].

b) Modalités pratiques de la convocation

1. Lieu de la réunion du collège désignatif

Les convocations doivent être nominativement adressées aux membres du collège par écrit [14].

Il n'est pas possible de réunir les membres du collège désignatif en des lieux distincts. Il a ainsi été jugé que, sauf accord unanime du collège désignatif en disposant autrement, les membres du collège désignatif doivent se réunir en un même lieu et à la même date pour procéder à la désignation des membres du CHSCT [15].

2. Moment de la convocation

L'employeur doit procéder à la convocation dès le franchissement du seuil rendant obligatoire la mise en place d'un CHSCT en cas de création de l'instance et dans les 15 jours suivant l'expiration du précédent mandat s'il s'agit d'un renouvellement [16]. Rien n'interdit toutefois que le collège désignatif soit réuni par l'employeur avant le terme des mandats des représentants au précédent CHSCT afin d'éviter une période de vacance de l'instance [17]. Les représentants désignés de cette manière n'entameront leur mission qu'au terme des mandats précédents. Cette jurisprudence ne devrait toutefois à terme plus trouver à s'appliquer sous l'effet de la loi du 17 août 2015 [18] qui a introduit l'alignement progressif de la durée du mandat des membres du CHSCT sur celui des élus au CE (cf. Durée du mandat, p. 275).

Le collège désignatif doit également être réuni en cours de mandat afin de pourvoir au remplacement d'un représentant qui a cessé ses fonctions [19]. L'employeur doit dans ce contexte convoquer le collège désignatif dans un délai de 15 jours à compter de l'ouverture de la vacance [20]. Il n'est toutefois pas procédé au remplacement du représentant qui cesse ses fonctions dans les trois derniers mois de son mandat [21].

3. Utilité d'organiser deux réunions du collège désignatif

Il est utile, bien que cela ne soit pas expressément prévu par la réglementation[22] d'organiser deux réunions distinctes du collège désignatif, la première préparatoire destinée à fixer les modalités de recueil des candidatures et de déroulement du scrutin, la seconde en vue de procéder à la désignation des représentants du personnel.

Le temps passé par les délégués du personnel et les membres élus du comité d'entreprise aux réunions du collège ne peut être imputé sur les heures de délégation dont disposent les intéressés pour exercer leurs fonctions (cf. Heures de délégation, p. 285).

C – Candidatures

a) Conditions de candidature

1. Pas de critère légal pour être candidat

Contrairement à ce qui est prévu pour les délégués du personnel et les membres du CE, aucune condition légale, notamment en termes d'âge, d'ancienneté ou de capacité électorale, n'est fixée pour pouvoir se porter candidat au CHSCT. De même, il n'existe pas de priorité donnée aux candidats présentés par des organisations syndicales comme pour les élections des membres des autres instances.

À défaut de conditions légales, il apparaît toutefois bien évidemment important que le candidat soit au fait des conditions de travail dans l'entreprise et intéressé par l'étude et l'analyse des risques professionnels et des moyens de prévention associés.

2. Des critères jurisprudentiels pour être candidat

• Être salarié de l'établissement couvert par le CHSCT.

Le candidat doit être un salarié rattaché à l'établissement couvert par le CHSCT. Ainsi, un salarié n'est pas éligible au CHSCT d'un établissement dans lequel il ne travaille pas [23]. De même, lorsqu'il existe plusieurs CHSCT répartis selon un critère géographique au sein d'un même établissement, seuls les salariés travaillant dans le secteur géographique couvert par le CHSCT peuvent candidater à cette instance [24].

En revanche, dans le cas où sont mis en place plusieurs CHSCT qui couvrent les différents secteurs d'activité d'un établissement, tout salarié de l'établissement peut être désigné membre d'un CHSCT indépendamment du propre secteur d'activité dans lequel il travaille [25].

En cas de périmètre de CHSCT défini sur un double critère géographique et fonctionnel, il y a lieu de prendre en compte le critère géographique qui per-

(12) Cass. soc. 4 avril 2001, n° 99-60527, Sté Saturne Courses Top Chrono.
(13) Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-60363, Manufacture française des pneumatiques Michelin.
(14) Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-60363, Manufacture française des pneumatiques Michelin.
(15) Cass. soc. 14 janv. 2004, n° 02-60927, Sté Lidl.
(16) Art. R. 4613-6 du Code du travail.
(17) Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-60262, Transdev.
(18) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015.
(19) Art. R. 4613-5 du Code du travail.
(20) Art. R. 4613-6 du Code du travail.
(21) Art. R. 4613-5 du Code du travail.
(22) Cass. soc. 11 fév. 2009, n° 08-60443, Mediapost.
(23) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60438, Cegelec Nord et Est.
(24) Cass. soc. 9 nov. 2011, n° 10-60385, Société ED.
(25) Cass. soc. 17 avril 1991, n° 90-60387, Thomson-Brandt armement.

met à un salarié d'être désigné à un CHSCT qui relève de son secteur géographique d'affectation et ce même s'il ne travaille pas dans le secteur d'activité concerné (26).

Un accord instituant dans l'établissement plusieurs CHSCT peut toutefois valablement prévoir que les candidats doivent être exclusivement issus du secteur d'activité correspondant. Cette disposition est en effet jugée plus favorable à l'ensemble des salariés dans la mesure où elle leur assure des représentants au fait des éventuelles difficultés du secteur concerné (27).

Il y a enfin lieu de noter qu'un même salarié ne peut faire partie de la délégation du personnel de plusieurs CHSCT au sein d'un établissement (28).

• Ne pas être salarié cadre détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité.

La jurisprudence exclut par ailleurs la candidature des salariés cadres qui détiennent, sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler au chef d'entreprise (29). Il a ainsi été jugé que le responsable d'une agence qui préside les réunions des délégués du personnel de cette agence ne peut être désigné au CHSCT et ce même si le périmètre couvert par le comité est plus large que celui au sein duquel il représente l'employeur (30).

b) Appel à candidature

Le code du travail est muet sur les modalités de recueil des candidatures au CHSCT. Les caractéristiques d'un appel à candidature (date limite de dépôt des candidatures, forme des déclarations de candidature...) ne peuvent être définies que dans le cadre d'une réunion préparatoire du collège désignatif. Elles ne sauraient donc être issues ni d'une décision unilatérale de l'employeur (31), ni d'un simple usage (32), ni encore d'un accord collectif d'entreprise (33).

Dès lors que tous les salariés travaillant dans l'établissement sont éligibles (sauf exceptions rappelées ci-dessus), il paraît utile de lancer un appel général à candidature. Il a néanmoins déjà été jugé qu'une désignation est valable en l'absence d'appel général à candidature dès lors que des candidatures ont bien été présentées et que le collège désignatif n'en a écarté aucune (34).

Il peut utilement être décidé par le collège désignatif de joindre à l'appel à candidature une documentation synthétique relative aux missions du CHSCT et au statut de ses membres afin que les salariés se portent candidat en toute connaissance de cause.

Lorsque le collège désignatif décide de mettre à la charge de l'employeur l'information des salariés relative aux modalités de candidature au CHSCT, celui-ci est tenu de s'exécuter (35).

L'appel à candidature doit fixer une date limite de dépôt des candidatures compatible avec l'organisation du scrutin dans les délais prévus par l'article R. 4613-6 du code du travail. À défaut de définition d'une telle date limite, toute candidature doit pouvoir être formulée par tout moyen jusqu'à l'organisation du vote (36).

➡ Déclaration des candidatures au CHSCT

Syndicat CGT de …
Adresse

Société
Adresse
À… (*ville*), le … (*date*)

Madame, Monsieur,
J'ai l'honneur de vous communiquer ci-après la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale pour la prochaine élection des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Candidats CGT pour le CHSCT :

Personnel ouvriers et/ou employés	Personnel Agent de Maîtrise et/ou cadre
Madame DUPONT Marie, employée	Madame DURANT Fatima, cadre
Monsieur SANTOS Serge, ouvrier	

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'inspecteur du travail.
Veuillez agréer…

Signature (*cachet facultatif*)

D – Déroulement des opérations électorales

a) Un vote secret

Là encore, les dispositions légales ne viennent pas détailler les modalités selon lesquelles il doit être procédé, au sein du collège désignatif, à la désignation des représentants du personnel au CHSCT.

Il est de jurisprudence constante que cette désignation nécessite l'organisation d'un vote du collège désignatif (37). Il doit

(26) Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-29850, Société RTE.
(27) Cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-60342, Renault Véhicules Industriels.
(28) Cass. soc. 28 nov. 2001, n° 00-60359, Société PSA Peugeot Citroën.
(29) Cass. soc. 23 nov. 2005, n° 04-60344, Société EMP.
(30) Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 11-12954, Apave.
(31) Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 01-60676, Adecco.
(32) Cass. soc. 21 nov. 1990, n° 89-61351, Compagnie des eaux et de l'ozone.
(33) Cass. soc. 16 déc. 2009, n° 09-60156, Avenance.
(34) Cass.soc. 7 nov. 2012, n° 11-60339, Promotion du prêt-à-porter.
(35) Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60413, Sogeti Ile de France.
(36) Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-16089, Caisse d'Epargne Île de France.
(37) Notamment Cass.soc. 4 juill. 1990, n° 89-60158, Comatec.

s'agir d'un scrutin secret sous enveloppe et non à main levée (38).

Sous réserve du respect de ces principes généraux du droit électoral, la détermination des modalités concrètes de ce scrutin (mise en place d'un bureau de vote, organisation d'un vote par correspondance…) relève du collège désignatif qui prend ses décisions sur ce sujet à l'unanimité de ses membres. Si ces décisions ne sont pas nécessairement matérialisées par un écrit, elles doivent en revanche être expresses et non équivoques (39).

À défaut de décision unanime contraire du collège désignatif, il y a lieu d'organiser un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (40).

b) Un vote qui peut distinguer les scrutins selon les catégories de personnel des représentants du CHSCT

Bien que le Code du travail prévoit l'existence de sièges au CHSCT réservés aux cadres et agents de maîtrise (41), tous les membres du collège désignatif désignent tous les représentants au CHSCT indépendamment de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. Il est interdit de scinder le collège désignatif selon les catégories professionnelles de ses membres (42).

En revanche, il est tout à fait possible, par simple décision majoritaire du collège désignatif (43) qu'il soit procédé à deux scrutins distincts, le premier pour élire le ou les salariés appartenant au personnel de maîtrise ou d'encadrement, le second pour désigner les représentants des autres catégories de personnel. Cette solution présente l'avantage de rendre plus aisée l'affectation des sièges réservés aux cadres et agents de maîtrise. Il convient toutefois de procéder de manière concomitante aux votes et le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les scrutins (44).

c) Dépouillement

Si un bureau de vote est mis en place, il ne doit pas comprendre de personnes qui n'ont pas la qualité d'électeur (45). À ce titre, l'employeur ou son représentant ne doivent prendre aucune part aux opérations de dépouillement (46).

d) Attribution des sièges

Selon le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Au cas où il n'aurait été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne obtenue (cf. Exemple de calcul p 274). La plus forte moyenne doit être calculée séparément pour chaque liste. Le diviseur est le nombre d'élus déjà acquis en ajoutant une unité (+ 1).

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ce dernier est attribué à la liste qui a obtenu le plus de voix.

Si ces 2 listes ont recueilli le même nombre de voix, il convient, en application des principes généraux du droit électoral, d'attribuer le siège au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus (47). Toutefois, un accord unanime du collège désignatif peut décider de la mise en œuvre d'un second tour pour départager les candidats à égalité (48).

➡Salariés mis à disposition et travailleurs temporaires

Dès lors que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, un salarié d'une entreprise extérieure travaillant de manière habituelle auprès d'une entreprise utilisatrice peut être désigné au CHSCT de cette dernière (1). Les conditions d'intégration du salarié mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice ne sont pas précisément définies. Par analogie avec l'ancienne jurisprudence relative aux conditions d'électorat des salariés mis à disposition aux scrutins des délégués du personnel et du comité d'entreprise dans l'entreprise utilisatrice (2), doivent pouvoir se porter candidats au CHSCT de l'entreprise utilisatrice les salariés mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs. Une ancienne position de la Cour de Cassation a en revanche considéré qu'un salarié mis à disposition ne pouvait pas être désigné comme représentant du CHSCT de l'entreprise qui l'emploie dès lors qu'il n'y travaille pas effectivement (3).

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire sont également éligibles au CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Depuis un revirement de jurisprudence (4), ils peuvent par ailleurs se porter candidats au CHSCT de l'entreprise d'intérim puisque « les conditions de travail des travailleurs temporaires, même lorsqu'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices, dépendent cependant aussi de l'entreprise de travail temporaire. ». Cette évolution jurisprudentielle devrait selon nous être transposée aux conditions de candidature d'un salarié mis à disposition au CHSCT de son entreprise d'origine.

(1) Cass. soc. 14 déc. 1999, n° 98-60629, Galeries Lafayette.
(2) Cass. soc. 13 nov. 2008, n° 07-60465, Airbus France.
(3) Cass. soc. 4 juill. 1989, n° 01-60785, La Roche Aux Fées SA.
(4) Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60454, Manpower.

(38) Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-13189, Véolia Water Information Systems.
(39) Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 10-60046, Cegelec.
(40) Cass. soc. 17 mars 2004, n° 03-60122, Spie Trindel SA.
(41) Art. R. 4613-1 du Code du travail.
(42) Cass. soc. 10 déc. 1987, n° 86-60488, Darty.
(43) Cass. soc. 29 fév. 2012, n° 11-11410, Carrefour hypermarché.
(44) Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 15-27730, ESR Consulting.
(45) Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-60286, Brit Air.
(46) Cass. soc. 16 oct. 2013, n° 12-60293, Ikea.
(47) Cass. soc. 10 juill. 1990, n° 89-61121, Unibéton.
(48) Cass. soc. 20 mars 2013, n° 12-20307, Genaydis.

Si le collège désignatif procède par un vote unique et à un seul scrutin à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, la répartition des sièges devra tenir compte des sièges réservés aux agents de maîtrise et aux cadres. Cette opération ne doit pas conduire à modifier le nombre de sièges auxquels une liste peut prétendre du fait du nombre de voix qu'elle a obtenu ([49]). La nécessité d'attribuer des sièges réservés peut en revanche entraîner le non-respect de l'ordre de présentation des candidats d'une liste.

À défaut de dérogation aux règles déterminant la répartition des sièges autorisée par l'inspecteur du travail ([50]), si le ou les sièges réservés aux cadres ne peuvent être pourvus faute de candidats de cette catégorie, il(s) ne peut(vent) être attribué(s) à un (des) candidat(s) d'une autre catégorie ([51]). Le ou les sièges concernés sont alors déclarés vacants.

À l'inverse, rien n'interdit selon la Cour de cassation que des salariés appartenant à la catégorie des cadres et agents de maîtrise puissent être élus pour pourvoir les sièges que le législateur n'a pas entendu réserver à une catégorie particulière de personnel ([52]). On peut regretter cette position qui pourrait aboutir à l'attribution de l'intégralité des sièges du CHSCT au personnel appartenant à la catégorie des cadres et agents de maîtrise (cf. Composition du CHSCT, p. 264).

e) Procès-verbal de la désignation des membres du CHSCT

Le procès-verbal de la réunion du collège désignatif, dont le rédacteur peut, à défaut de précision règlementaire, être désigné par le collège, est remis dès sa conclusion à l'employeur (cf. Modèle ci-contre). Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de 8 jours à compter de sa réception ([53]).

La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle précise notamment l'emplacement de travail habituel des membres du comité ([54]).

➡ Exemple de calcul pour l'attribution des sièges au CHSCT

L'exemple de calcul indiqué ci-dessous concerne l'attribution des sièges au CHSCT dans un établissement de 180 salariés. Le collège désignatif comprend 11 membres (6 DP + 5 hCE).
10 suffrages sont valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir.
Þ quotient électoral = 10 ÷ 3 = 3,33
Deux listes sont en présence, présentant respectivement 3 et 2 candidats :

Liste D :
- Madame A… = 6 voix
- Monsieur B… = 6 voix
- Madame C… = 6 voix

Moyenne de voix : 18 ÷ 3 = 6
Nombre d'élus au quotient électoral
6 ÷ 3,33 = 1 (Madame A… est élue)
Þ élu(s) obtenu(s) = 1
Plus forte moyenne : 6 ÷ (1+1) = 3

Liste Z :
- Madame X… = 4 voix
- Monsieur Y… = 4 voix

Moyenne de voix : 8 ÷ 2 = 4
Nombre d'élus au quotient électoral
4 ÷ 3,33 = 1 (Madame X… est élue)
Þ élu(s) obtenu(s) = 1
Plus forte moyenne : 4 ÷ (1+1) = 2

Attribution du troisième siège :
Le siège est attribué à la liste D, qui représente la plus forte moyenne enregistrée (3 > 2)
Monsieur B… est donc déclaré élu.

E – Contentieux électoral devant le tribunal d'instance

Les contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au CHSCT relèvent de la compétence du juge judicaire ([55]). L'article R. 4613-11 du code du travail vient préciser que ces contestations doivent être formées par voie de déclaration devant le secrétariat-greffe du tribunal d'instance dans le délai de 15 jours suivant la désignation. La contestation formée par lettre est recevable dès lors qu'elle a été expédiée par voie postale au secrétariat-greffe dans ce délai de 15 jours ([56]).

Le point de départ de ce délai court à compter de la date à laquelle la désignation a été portée à la connaissance de la personne qui la conteste ([57]). S'agissant d'une contestation de l'employeur, ce délai commence à courir à compter du jour où le collège lui a communiqué le procès-verbal de désignation. Il peut être utile dans ce cadre de lui remettre ce document contre récépissé.

Passé ce délai, toute contestation est tardive et les représentants du personnel au CHSCT sont valablement élus pour la durée légale de leur mandat.

La contestation peut être formée par toute personne ayant intérêt à agir, à savoir l'employeur, les organisations syndicales ou encore tout salarié de l'entreprise.

Le Tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées ([58]). Ce délai n'est malheureusement que théorique et n'est pas prescrit à peine de nullité ([59]). La saisine du tribunal d'instance n'est pas suspensive. L'employeur a par conséquent l'obligation d'assurer le fonctionnement normal du CHSCT

(49) Cass. soc. 8 janv. 1997, n° 95-60864, Banque de France.
(50) Art. R. 4613-2 du Code du travail.
(51) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-60171, Securitas France.
(52) Cass. soc. 14 janv. 2014, n° 13-13607, Banque française commerciale d'Antilles Guyane.
(53) Art. R. 4613-6 du Code du travail.
(54) Art. R. 4613-8 du Code du travail.
(55) Art. L. 4613-3 du Code du travail.
(56) Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 15-28806, Assoc. Groupe Saint-Sauveur.
(57) Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60413, Sogeti Île de France.
(58) Art. R. 4613-12 du Code du travail.
(59) Cass. soc. 6 juill. 1981, n° 81-60632, Meubles Couturier.

dans l'attente de la décision du tribunal.

La décision du tribunal, qui statue en dernier ressort, est notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée et est susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours ([60]).

Le tribunal d'instance est compétent pour statuer sur l'ensemble des litiges relatif à la désignation des membres du CHSCT, qui peuvent être issus tant des caractéristiques du scrutin, des modalités de déroulement de la réunion du collège désignatif, de la rédaction du procès-verbal de la désignation que de la composition du collège désignatif ([61]).

(60) Art. R. 4613-12 du Code du travail.
(61) Cass. soc. n° 12-19825, Sogeti High Tech.

F – Désignation des représentants à l'IC-CHSCT

Les représentants à l'instance de coordination des CHSCT sont désignés par les délégations du personnel des différents comités représentés en son sein ([62]). Chaque CHSCT choisit ainsi, lors de la première réunion suivant la désignation de ses membres, 3 représentants en son sein, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance temporaire de coordination ([63]). Aucune disposition légale ne permet d'organiser cette désignation en cours de mandat des CHSCT. Ainsi, l'interprétation stricte des textes rend impossible la mise en place d'une IC-CHSCT lorsque la désignation des représentants dans les différents comités n'a pas été effectuée au cours de leur première réunion de mandature.

En cas de cessation des fonctions d'un représentant d'un CHSCT à l'IC-CHSCT en cours de mandat, il est remplacé à l'occasion de la réunion suivante du CHSCT dont il est issu ([64]).

Lorsqu'une instance temporaire de coordination est effectivement mise en place lors d'un projet commun à plusieurs établissements, la liste nominative de ses membres est communiquée par tout moyen aux salariés de chaque établissement concerné par le projet ([65]).

(62) Art. L. 4616-2 du Code du travail.
(63) Art. R. 4616-1 du Code du travail.
(64) Art. R. 4616-2 du Code du travail.
(65) Art. R. 4616-3 du Code du travail.

2 Statut des membres du CHSCT

A – Durée du mandat

a) Mandat aligné sur celui des membres du comité d'entreprise

La durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT, antérieurement de 2 ans, a été alignée sur celle de 4 ans ([66]) des membres du comité d'entreprise par la Loi Rebsamen du 17 août 2015. L'article L. 4613-1 du code du travail dispose ainsi désormais que 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 désigné»*.

Il convient de noter qu'un accord collectif peut fixer, en application de l'article L. 2324-25 du code du travail, une durée moindre de mandat des élus du CE comprise entre 2 et 4 ans qui s'applique donc désormais également aux membres du CHSCT.

Une période transitoire est organisée puisqu'il a été prévu dans le texte législatif que cette nouvelle durée de mandat s'appliquerait à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place lors de l'entrée en vigueur de la loi le 19 août 2015 ([67]). Il convenait donc à cette date de laisser les mandats de 2 ans des CHSCT en cours aller jusqu'à leur terme, avant d'organiser une nouvelle désignation pour un mandat qui prendra fin avec l'expiration de celui des membres du CE.

Dans une entreprise où la désignation de la délégation du personnel au CHSCT a été faite par les seuls délégués du personnel (suite à une carence de candidature aux élections du comité d'entreprise ou dans une entreprise de moins de 50 salariés), il y a lieu de penser, en l'absence de précision des textes, que les mandats de la délégation du personnel au CHSCT prendront fin avec celui des délégués du personnel.

b) Prorogation possible des mandats

Le mandat des représentants du personnel au CHSCT peut être prorogé après la fin du mandat des élus du CE les ayant désignés par accord unanime des nouveaux membres élus du comité d'entreprise jusqu'à la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT et ce dans une limite de 6 mois suivant la fin des mandats ([68]). Cette disposition peut être utilement mise en œuvre afin d'éviter une situation de vacance de l'instance dans l'intervalle de temps entre la fin du mandat des élus du CE qui ont désigné le CHSCT et la nouvelle désignation à laquelle doivent procéder les nouveaux élus.

La règlementation ne fixe aucune limite en termes de renouvellement du mandat des membres du CHSCT.

c) Incidence d'évènements en cours de mandat

Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois ([69]). Les fonctions des représentants au CHSCT cessent par la démission du mandat ou la rupture du contrat de travail.

(66) Art. L. 2324-24 du Code du travail.
(67) Art. 16 VII de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.
(68) Art. R. 4613-5 du Code du travail issu du décret du 29 juin 2016.
(69) Art. R. 4613-5 du Code du travail.

En revanche, la suspension du contrat de travail du membre du CHSCT n'a aucun effet sur l'exercice de son mandat (70). De même, le changement de catégorie professionnelle, en cours de mandat, du salarié représentant du personnel au comité n'a aucune incidence (71).

Il ne paraît pas possible, à défaut de textes encadrant cette pratique, de procéder à la révocation d'un représentant du personnel au CHSCT avant le terme de son mandat (72).

À noter enfin que l'annulation des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise n'a aucun effet sur le mandat des représentants du personnel au CHSCT désignés puisque la nullité des élections ne prend effet qu'à la date de notification du jugement et n'affecte pas les actes accomplis par les institutions de représentation antérieurement (73). Les dispositions introduites par la loi Rebsamen (74), qui lient la durée du mandat des membres du CHSCT à celle des membres du CE ayant procédé à leur désignation, devraient toutefois remettre en cause cette jurisprudence.

B – Statut protecteur

a) Cas de mise en œuvre

Les membres du CHSCT bénéficient, comme les autres représentants du personnel et les délégués syndicaux, d'une protection administrative contre le licenciement destinée à s'assurer qu'ils ne font pas l'objet de mesures discriminatoires liées à l'exercice de leur mandat. Toute rupture de leur contrat de travail (licenciement quelque soit le motif mais également rupture conventionnelle) doit donc être précédée d'une autorisation administrative de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise avant tout transfert du contrat de travail d'un membre du CHSCT effectué dans le cadre d'un transfert partiel d'une entité en application de l'article. L. 1224-1 du Code du travail.

b) Bénéficiaires de la protection

Bénéficient de cette protection les membres de l'instance pendant toute la durée de leur mandat mais également :
– les anciens représentants pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution (75) ;
– le salarié candidat mais non désigné aux fonctions de membre du CHSCT, pendant une durée de 6 mois à compter du jour de la déclaration de candidature (76).

Si un usage ou un accord collectif a augmenté le nombre de sièges à pourvoir au CHSCT prévu par les dispositions légales, les membres surnuméraires bénéficient également du statut protecteur (77). La qualité de membre du CHSCT conférant le statut protecteur ne peut se déduire que d'une élection par le collège désignatif. Ainsi, un salarié présent aux réunions du CHSCT mais non élu par le collège désignatif ne peut revendiquer le bénéfice de cette protection (78).

Le représentant du personnel au CHSCT titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) est aussi titulaire d'une protection puisque son contrat ne peut être rompu avant son terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. De même, l'arrivée à terme du CDD d'un membre du CHSCT n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après autorisation expresse de l'inspecteur du travail qui vérifie que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire (79).

La désignation ou la candidature du salarié au CHSCT doit intervenir antérieurement à la convocation à l'entretien préalable au licenciement. À défaut, le salarié concerné ne peut prétendre au bénéfice de la protection spéciale applicable aux représentants du personnel (80). S'agissant d'un salarié en CDD, la protection est acquise dès lors que la candidature est intervenue au moins un mois avant le terme prévu de son contrat (81).

En revanche, les représentants syndicaux au CHSCT ne disposent pas de la protection contre le licenciement dont bénéficient les autres membres du comité (82) (cf. Représentant syndical au CHSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés, p. 265).

c) Procédure

1. Convocation à entretien préalable

La demande d'autorisation de licenciement présentée par l'employeur doit toujours être précédée de la convocation à un entretien préalable du salarié bénéficiant d'une protection particulière, même si le licenciement de l'intéressé est envisagé dans une entreprise disposant d'un comité d'entreprise, dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours (83).

2. Consultation du CE

Le licenciement envisagé par l'employeur d'un représentant du personnel au CHSCT est ensuite obligatoirement soumis pour avis au comité d'entreprise (84).

(70) Cass. soc. 8 juill. 1998, n° 97-60333, Manzoni Bouchot fonderie.
(71) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(72) Cass. soc. 14 janv. 2004, n° 01-60783, Forclum Ile de France.
(73) Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-60173, Club Med Gym.
(74) Art. L. 4613-1 du Code du travail.
(75) Art. L. 2411-13 du Code du travail.
(76) Cass. soc. 30 avril 2003, n° 00-46787, Société BTB.
(77) Art. L. 2411-2 du Code du travail.
(78) Cass. soc. 28 nov. 2006, n° 04-45548, Assoc. Jean Lachenaud.
(79) Art. L. 2421-8 du Code du travail.
(80) Cass. soc. 3 avril 2001, n° 99-40190, Hatier.
(81) Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-60006, Savimex.
(82) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(83) Art. L. 1232-2 à 4 et R. 2421-8 du Code du travail et CE, 28 sept. 2005, n° 266023, Société Soinne et associés (pour les salariés non protégés, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours dans une entreprise disposant d'un CE, l'employeur n'est pas tenu de convoquer les salariés à un entretien préalable).
(84) Art. L. 2421-3 du Code du travail.

3. Enquête de l'inspecteur du travail

Suite à sa saisine par l'employeur, l'inspecteur du travail dispose d'un délai de 15 jours, susceptible d'être prolongé à 2 mois, pour mener une enquête contradictoire et se prononcer sur la demande d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat [85]. Sa décision, obligatoirement motivée [86] est notifiée à l'employeur et au salarié et peut faire l'objet, dans un délai de deux mois suivant sa notification, d'un recours hiérarchique devant le ministre du travail et/ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif.

C – Obligations des membres du CHSCT

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les représentants du personnel au CHSCT sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur [87].

Une double condition est ainsi requise pour soumettre les élus à cette obligation de discrétion :

– l'information doit présenter, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise ;

– l'employeur doit déclarer explicitement que l'information est confidentielle.

Il a déjà été jugé, s'agissant du comité d'entreprise, que le fait de déclarer confidentielles l'intégralité des informations remises à l'occasion d'une consultation portait atteinte aux prérogatives des élus dans la préparation des réunions en les empêchant de communiquer sur le projet avec les salariés qu'ils représentent [88].

Les membres du comité sont par ailleurs tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication dont ils peuvent prendre connaissance dans l'exercice de leurs prérogatives [89].

D – Droit à la formation des représentants du personnel au CHSCT

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions [90]. Dans les établissements dans lesquels il n'existe pas de CHSCT et où les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, ce sont ces derniers qui bénéficient de la formation.

a) Objet de la formation

La formation des représentants du personnel au CHSCT a pour objet [91] :

1°/ De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2°/ De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation doit ainsi permettre aux élus de se familiariser avec les méthodes d'analyse des situations concrètes de travail et des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'elles occasionnent. Elle renseigne également les membres sur les moyens dont ils disposent pour œuvrer à la prévention de ces risques. Le programme ne doit donc pas être uniquement centré sur une approche théorique construite autour de la règlementation relative à la santé au travail. Il est préconisé de regrouper au sein d'un même stage des représentants du personnel de CHSCT au sein d'entreprises relevant de secteurs d'activité similaires et ainsi confrontés à des risques professionnels proches [92].

b) Durée de la formation

La durée de cette formation varie selon l'effectif de l'établissement dans lequel est installé le CHSCT. Elle est ainsi de 3 jours, sauf accord collectif plus favorable, dans les établissements de moins de 300 salariés [93] et de 5 jours dans ceux de 300 salariés et plus [94].

c) Renouvellement

Cette formation est renouvelée lorsqu'un membre du CHSCT a exercé son mandat pendant 4 ans [95]. Cette nouvelle formation doit être distincte de celle dispensée lors de la première

(85) Art. R. 2421-11 du Code du travail.
(86) Art. R. 2421-12 du Code du travail.
(87) Art. L. 4614-9 du Code du travail.
(88) Cass. soc. 5 nov. 2014, n° 3-17270, Sanofi Aventis.
(89) Art. L. 4614-9 du Code du travail.
(90) Art. L. 4614-14 du Code du travail.
(91) Art. R. 4614-21 du Code du travail.
(92) Circ. du ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 14 mai 1985.
(93) Art. R. 4614-24 du Code du travail.
(94) Art. L. 4614-15 du Code du travail renvoyant à l'article L. 2325-44 du même Code.
(95) Art. L. 4614-14 du Code du travail.

➡ Modèle de lettre
Demande de congé de formation au CHSCT

(Pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise à l'employeur contre récépissé)

M …
(*Nom, prénoms et adresse*)
Adressée à …
Fait à … (*ville*), le … (*date*)

Madame, Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 4614-14 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce stage organisé par … (*indiquer le nom de l'organisme de formation*) aura lieu … (*préciser les dates du début et de fin de stage, et le nombre de jours de formation*).

Le prix total de ce stage s'élève à … euros. Ce prix comprend les frais pédagogiques, soit … euros, les frais de séjour, soit … euros, et les frais de déplacement, soit … euros.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées

➡ Liste des organismes de formation

Arrêté du 19 janvier 2017 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

I - Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national :
CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail-Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
UNSA : centre d'études et de formation de l'Union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

II. - Instituts spécialisés :
Institut du travail de l'université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
Institut des sciences sociales du travail de l'université Paris-I - Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;
Institut d'études sociales de l'UFR-faculté d'économie de Grenoble de l'université Grenoble-Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;
Institut régional du travail de l'université d'Aix-Marseille, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;
Institut de formation syndicale de l'université Lumière - Lyon-II (IFS), 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;
Institut régional du travail de l'université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;
Institut du travail de l'université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex ;
Institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Sain-Étienne Cedex 2 ;
Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - université de Haute-Bretagne - Rennes-2 (ISSTO), avenue Charles-Tillon, 35044 Rennes Cedex ;
Institut régional du travail d'Occitanie de l'université Toulouse - Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9 ;
Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France (IREO), 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;
Association Culture et Liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

III. - Organismes spécialisés :
Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Albert-II, 5 box 7, B-1210 Bruxelles, Belgique.

acquisition du mandat et doit viser à permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. L'article R. 4614-23 du code du travail précise ainsi que le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé, est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

d) Financement

La charge financière de cette formation incombe entièrement à l'employeur. Au-delà de la rémunération des organismes de formation ([96]), il doit :
– rémunérer le temps consacré à la formation comme du temps de travail ([97]) ; il ne peut ainsi être déduit du crédit d'heures de délégation dont dispose le représentant au CHSCT ; un élu à temps partiel ne peut cependant obtenir le paiement d'heures complémentaires à ce titre ([98]) ;
– prendre en charge les frais de déplacement à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct du siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation. Les frais éventuels d'hébergement sont acquittés par l'employeur à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires ([99]).

Il convient de noter que ces dépenses ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue ([100]).

e) Demande de formation

La demande de formation, présentée à titre individuel, doit être adressée au moins 30 jours avant le début du stage (cf. Modèle p.277). Elle précise la date, la durée et le prix du stage ainsi que le nom de l'organisme ([101]) choisi par

(96) Art. R. 4614-34 du Code du travail.
(97) Art. R. 4614-35 du Code du travail.
(98) Cass. soc. 15 juin 2010, n° 09-65180, Société Générale.
(99) Art. R. 4614-33 du Code du travail.
(100) Art. R. 4614-36 du Code du travail.
(101) Art. R. 4614-30 du Code du travail.

l'élu soit parmi ceux figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du Travail (cf. Liste des organismes de formation page précédente) soit par des organismes agréés par le préfet de région ([102]).

L'employeur ne saurait s'opposer ni au choix de l'organisme de formation retenu par le représentant du personnel, ni au coût du stage. Il dispose en revanche du droit de reporter les dates sélectionnées par l'élu dans les deux situations suivantes :

1. Dépassement d'un contingent annuel

L'employeur peut demander à un salarié de décaler son départ en formation lorsque le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations économique, sociale et syndicale dépasse les seuils fixés par l'arrêté du 7 mars 1986 (cf. Tableau ci-contre).

Les demandes de formation des représentants au CHSCT sont toutefois prioritaires sur les autres demandes de congés de ce contingent ([103]).

2. Raisons de service

L'employeur est également en mesure de demander le report, dans la limite de six mois, s'il peut invoquer le fait que l'absence du salarié serait de nature à avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ([104]).

L'employeur doit dans ce cadre motiver précisément son refus et le notifier au salarié dans un délai de huit jours suivant la demande de ce dernier. Passé ce délai, le salarié peut assister à sa formation dans les conditions qu'il a initialement formulées ([105]). Il apparaît à ce titre utile que le salarié utilise un moyen d'envoi de la demande de formation permettant de donner une date certaine à cette dernière (recommandé avec accusé de réception ou lettre remise à l'employeur contre récépissé).

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE
NOMBRE MAXIMAL DE JOURS DE CONGÉS DANS L'ANNÉE

NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM	NOMBRE DE SALARIÉS DANSL'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM
1 à 24	12 (1)	400 à 424	204
25 à 49	24	425 à 449	216
50 à 74	36	450 à 474	228
75 à 99	48	475 à 499	240
100 à 124	60	500 à 549	252
125 à 149	72	550 à 599	264
150 à 174	84	600 à 649	276
175 à 199	96	650 à 699	288
200 à 224	108	700 à 749	300
225 à 249	120	750 à 799	312
250 à 274	132	800 à 849	324
275 à 299	144	850 à 899	336
300 à 324	156	900 à 949	348
325 à 349	168	950 à 999	360
350 à 374	180	de 1000 à 4999	(2)
375 à 399	192	5 000 et plus…	(3)

(1) ce nombre est porté à 18 pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales
(2) + 12 jours de plus par tranche de 100 salariés
(ex. 4 950 salariés = 840 jours par an)
(3) + 12 jours de plus par tranche de 200 salariés
(ex. 5 250 salariés = 864 jours par an)

Dans les établissements de plus de 300 salariés, un refus ne peut intervenir qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel ([106]).

Enfin, le refus éventuel de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé (procédure d'urgence).

f) Remise d'une attestation de formation

À l'issue de la formation, le membre du CHSCT se voit remettre par l'organisme de formation une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son activité professionnelle ([107]).

(102) Art. R. 4614-25 du Code du travail.
(103) Art. R. 4614-30 du Code du travail.
(104) Art. R. 4614-32 du Code du travail.
(105) Cass. soc. 9 fév. 2012, n° 10-21820, RPC - Emballages Moirans.
(106) Art. L. 4614-15 du Code du travail renvoyant à l'article L. 2145-11 du même Code.
(107) Art. R. 4614-28 du Code du travail.

Cl. fasc. 8. Annule et remplace RPDS 2012, nº 809-810, p. 309 à 324.

Organisation et fonctionnement du CHSCT

Par Mouna Benyoucef (*)

Les dispositions législatives et règlementaires détaillent peu les obligations de l'employeur en termes d'organisation et de fonctionnement du CHSCT. Un règlement intérieur de l'instance doit désormais obligatoirement être adopté dans lequel les élus peuvent utilement préciser les conditions d'exercice de leurs prérogatives ainsi que les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance. Il y a également lieu d'y préciser les modalités de diffusion auprès de l'ensemble des salariés des travaux de l'instance.

Il reste que les moyens matériels que la loi met expressément à la disposition du CHSCT sont clairement insuffisants pour permettre aux élus de faire face à l'ampleur et à la complexité de leurs fonctions. Le faible nombre d'heures de délégation octroyées aux membres (2 heures seulement pour un membre de CHSCT d'un établissement de 50 salariés) et l'absence de budget alloué à l'instance sont particulièrement regrettables. Il demeure bien évidemment possible de négocier un accord collectif d'entreprise garantissant à la délégation du personnel au CHSCT des ressources adaptées à ses missions.

La mise en place récente de DUP intégrant les CHSCT a, à l'inverse, pour effet de réduire encore davantage les moyens matériels dédiés aux seules missions propres à ces derniers. Et la fusion des instances représentatives qui s'étalera dans le temps à compter du 1er janvier 2018 produira les mêmes effets quand bien même une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de cette instance.

* *Avocate au barreau de Paris.*

➡ Sachez-le vite

Le CHSCT dispose de la personnalité juridique ce qui lui permet de contracter et d'agir en justice. N'ayant pas de représentant légal, il doit toutefois mandater un de ses membres pour le représenter.

L'employeur assure la présidence du comité, alors qu'un des représentants du personnel gère le secrétariat. Conjointement, ils élaborent l'ordre du jour des réunions.

Le CHSCT doit adopter un règlement intérieur qui détermine les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Le comité se réunit au minimum une fois pas trimestre, et plus fréquemment en cas de besoin. Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail. Les débats au sein de l'instance sont retranscrits dans des procès-verbaux et les décisions du comité prennent la forme de résolutions adoptées à la majorité des membres présents.

Les représentants du personnel doivent pouvoir bénéficier du temps et des moyens matériels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

L'instance temporaire de coordination connaît des règles de fonctionnement et d'organisation analogues à celles du CHSCT.

1 Règles de fonctionnement du CHSCT

A – Personnalité juridique du CHSCT

Malgré le silence de la loi, la jurisprudence reconnaît aux CHSCT la personnalité morale au motif *« qu'ils ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge »* (1).

Cette reconnaissance de la personnalité juridique permet au CHSCT de conclure des contrats et d'ester en justice (cf. Action judiciaire, p. 300). Toutefois, ni le secrétaire, ni le président, ni les autres membres de la délégation du personnel n'ont qualité pour représenter le CHSCT. Ce dernier doit donc adopter une délibération en séance afin de mandater l'un de ses membres pour le représenter. Le mandat donné vaut pour l'exercice des éventuelles voies de recours (2).

B – Présidence et secrétariat

a) Président du CHSCT

L'employeur préside le CHSCT (3). Celui-ci peut déléguer ses pouvoirs pour le représenter. Pour être régulière, cette délégation doit être expresse et précise (4). Le représentant doit en tout état de cause disposer de l'autorité et des moyens nécessaires pour décider des mesures relatives à l'hygiène et la sécurité (5). La présence en réunion d'une tierce personne (RH, responsable des services généraux, directeur technique…) assistant le président du CHSCT n'est pas prévue par les textes et nécessite donc l'accord des membres du CHSCT (cf. Mise en place et composition du CHSCT, p. 257).

b) Secrétaire du CHSCT

1. Élection du secrétaire

Le secrétaire est choisi parmi les représentants du personnel au sein du comité (6). Il n'existe aucune corrélation entre la durée du mandat des membres du CHSCT et celle du secrétaire. Le comité peut donc, à tout moment, changer de secrétaire par un vote majoritaire.

La désignation du secrétaire s'opère lors de la première réunion du comité par un vote à la majorité des membres présents. En cas de partage de voix, le candidat le plus âgé est élu (7).

Aucune décision de la Cour de cassation n'a, pour l'heure, tranché la question de savoir si le président pouvait prendre part au vote de la désignation du secrétaire. Il a toutefois été jugé, concernant le comité d'entreprise, que le président pouvait participer au vote (8).

Le contentieux de la désignation du secrétaire du CHSCT relève du Tribunal de grande instance (9).

2. Attributions du secrétaire

Le secrétaire anime le comité et le représente auprès de l'employeur. Il appartient aux membres du CHSCT de décider à la majorité des membres présents des modalités de son remplacement (10), par exemple, par la désignation d'un secrétaire adjoint.

Le secrétaire se charge avec le président d'élaborer l'ordre du jour des réunions et est seul habilité à rédiger les procès-verbaux de réunions. À cette fin, il doit pouvoir disposer des moyens matériels nécessaires, notamment un ordinateur et du temps.

c) Trésorier du CHSCT

Contrairement au comité d'entreprise, le CHSCT ne dispose pas d'un budget de fonctionnement. Dès lors, la désignation d'un trésorier ne s'impose pas.

Mais le CHSCT peut décider lors de l'adoption du règlement intérieur de nommer un trésorier s'il dispose de ressources financières (à titre d'exemple suite à une condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour entrave).

C – Règlement intérieur

Le CHSCT détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux (11).

L'adoption du règlement intérieur se réalise au cours d'une réunion du comité à la majorité des membres présents. Une clause du règlement prévoit sa durée soit pour toute la mandature, soit jusqu'à l'adoption d'un nouveau règlement. Dès lors que le règlement intérieur organise le fonctionnement du CHSCT, l'employeur a la possibilité de participer au vote d'adoption du texte (12).

L'employeur qui estime qu'une clause est illégale peut en demander l'annulation devant le tribunal de grande instance (13) et les membres du CHSCT peuvent demander l'exécution d'une clause non respectée par l'employeur (14).

---

(1) Cass. soc. 17 avril 1991, n° 89-17993, 89-43767 et 89-43770, Solmer devenue Sollac.

(2) Cass. soc. 19 mai 2015, n° 13-24887, Auchan.

(3) Art. L. 4614-1 du Code du travail.

(4) Cass. crim. 13 sept. 2005, n° 05-80035, entreprise Piani.

(5) Cass. crim, 20 févr. 1996, n°94-85863.

(6) Art. R. 4614-1 du Code du travail.

(7) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.

(8) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-14489, Feu Vert.

(9) Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-15679, Lyondell chimie France.

(10) Lettre min. n° 732 DH/8D, 4 mai 1986.

(11) Art. L. 4614-2 du Code du travail – issu de la loi dite Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 (auparavant l'adoption d'un règlement intérieur était facultative).

(12) Art. L. 4614-2 du Code du travail.

(13) Cass. soc. 15 janv. 2013, n° 11-28324, Saint-Gobain emballage (solution concernant un CE, transposable au CHSCT).

(14) Cass. soc. 9 mai 1989, n° 86-42166, Aubrun (solution concernant un CE, transposable au CHSCT).

D – Réunions

a) L'ordre du jour

1. Élaboration de l'ordre du jour

Le président et le secrétaire établissent conjointement l'ordre du jour de chaque réunion (15). Ce n'est qu'en présence de consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou règlementaire et en l'absence d'accord entre président et secrétaire du comité, qu'un point peut être inscrit de plein droit par l'un d'entre eux (16).

En cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire sur l'élaboration de l'ordre du jour, le sujet peut être tranché par le comité à la majorité des présents (17) ou fixé par un juge (18). L'employeur qui le modifie unilatéralement encourt des poursuites pour entrave (19).

Lorsque le CHSCT se réunit à la demande motivée de deux de ses membres, les questions posées par les élus sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour, et ce sans modification (20).

2. Communication de l'ordre du jour

Le président transmet l'ordre du jour à tous les membres du comité (21) :
– 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence ;
– 3 jours lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs.

Ces délais, réduits par la Loi Rebsamen du 17 août 2015, s'avèrent extrêmement courts et ne permettent pas une préparation optimale des réunions. Ils rendent également la participation aux réunions des personnes extérieures (médecin, inspecteur du travail…) plus difficile.

Lorsqu'une réunion du CHSCT comporte l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

b) Convocation et périodicité des réunions

Il appartient à l'employeur de convoquer le CHSCT, à défaut, cela peut constituer une entrave à son fonctionnement (22).

1. Convocation

L'employeur convoque :
– les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux ;
– l'inspecteur du travail, l'agent de la sécurité, le médecin du travail et le responsable des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
– les personnes invitées par le comité.

En pratique, l'employeur adresse, sans que lui soit imposée une forme particulière, la convocation, l'ordre du jour et les documents s'y rattachant, soit par remise en main propre contre récépissé, soit par courrier postal ou électronique (23).

2. Périodicité des réunions

Réunions périodiques. Le CHSCT se réunit au minimum une fois par trimestre, et plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers. Aucun accord ne peut réduire la fréquence des réunions périodiques.

Réunions exceptionnelles. Il se réunit également dans les situations suivantes (24) :
– à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
– à la demande motivée de deux de ses

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CHSCT	
EXEMPLES DE CLAUSES VALABLES	**EXEMPLES DE CLAUSES NON-VALABLES**
Le règlement intérieur porte notamment sur : la désignation du secrétariat (par exemple, mise en place de suppléant), les moyens mis à la disposition du CHSCT (par exemple, accès aux documents juridiques et moyens de communication), l'organisation des réunions (modalités de vote, lieu des réunions…), les prérogatives du CHSCT (modalités des enquêtes, modalités de représentation en justice…).	Le règlement intérieur ne peut apporter de dérogation aux règles d'ordre public notamment celles relatives à l'élection des membres du comité, à la convocation du comité ou à l'établissement de l'ordre du jour.
	Clause qui prévoit de conditionner à la présence d'un quorum la validité de la réunion et des délibérations et résolutions adoptées à cette occasion (Cass. soc. 30 sept. 2009, nº 07-20525, SERCA - solution concernant un CE, transposable au CHSCT).
Clause par laquelle l'employeur s'engage à permettre au CHSCT de fonctionner normalement et en toute indépendance en lui fournissant les moyens de fonctionnement nécessaires ainsi que les informations utiles à l'exercice de ses missions (documentation technique et juridique) (Cass. soc. 22 oct. 2014, nº 13-19427, ALDI).	Clause qui précise que l'ordre du jour comportera de façon distincte les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président (Cass. soc. 22 oct. 2014, précité).
Clause dans laquelle l'employeur s'engage à réunir en urgence le comité à la suite de tout accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (Cass. soc. 22 oct. 2014, précité).	Clause autorisant le CHSCT à pouvoir inviter des personnes étrangères à l'établissement lors des réunions sans autorisation de l'employeur (Appel Paris, Pôle 6, 2e ch., 10 sept. 2015, nº 14/14031).
Pour des exemples de règlement intérieur : www.cgtlaborit.fr/UserFiles/File/CHSCT%20modele%20demarches.pdf ; www.gerard-bregier.fr/reglement-interieur-du-chsct/	

(15) Art. L. 4614-8 du Code du travail.
(16) Art. L. 4614-8 du Code du travail.
(17) Circ. DRT nº 15 du 25 mars 1993.
(18) Possibilité de saisir le Tribunal de grande instance pour que soit fixé l'ordre du jour de la réunion du CHSCT.
(19) Cass. crim. 4 janv. 1990, nº 88-83311, Bastié.
(20) Cass. soc. 9 nov. 2016, nº 15-17551, Orange.
(21) Art. R. 4614-3 du Code du travail.
(22) Art. L. 4614-7 du Code du travail et Cass. crim. 27 sept. 1995, nº 92-81941.
(23) Cass. soc. 25 nov. 2015, nº 14-16067, Altran Cis.
(24) Art. L. 4614-10 du Code du travail.

membres représentants du personnel ;
– en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
– lors d'une alerte pour danger grave et imminent en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser. (cf. Prérogatives du CHSCT, p. 289) ([25]).

c) Déroulement des réunions

1. Lieu et moment de la réunion

Les réunions du CHSCT se déroulent dans l'établissement, dans un local approprié ou par visioconférence ([26]). Le recours à cette dernière peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres désignés du comité. En l'absence d'accord, cela se limitera à 3 réunions par année civile. Le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ([27]). Il est conseillé d'utiliser au minimum le recours à la visioconférence qui a pour effet de réduire tant la durée que la qualité des débats.

Sauf exception justifiée par l'urgence, les réunions se tiennent pendant les heures de travail ([28]). Le temps passé à ces réunions est rémunéré comme du temps du travail effectif et ne se déduit pas du crédit d'heures de délégation nécessaire à l'exercice des fonctions des membres du CHSCT ([29])

L'employeur rembourse aux membres du comité l'ensemble des frais engagés pour assister aux réunions, notamment les frais de déplacement, d'hébergement et de repas ([30]).

2. Déroulement des réunions

Les points inscrits à l'ordre du jour font l'objet de discussions, suivant l'ordre prévu initialement, mais peuvent, sans conséquence, être étudiés dans un ordre différent.

Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec un point inscrit à l'ordre du jour.

Lors des réunions, tous les participants s'expriment librement.

Enregistrement des débats. Afin de faciliter l'établissement des procès-verbaux de réunion, les débats du CHSCT peuvent être enregistrés par un appareil enregistreur. Concernant le Comité d'entreprise, il a été jugé que pour être valable l'enregistrement devait résulter soit d'un usage auquel cas l'employeur ne peut s'y opposer, soit d'une décision prise à la majorité des membres (et non pas par le secrétaire seul ou par le président). Cette position est, à notre avis, transposable au CHSCT ([31]).

Les frais liés à l'enregistrement devront être pris en charge par l'employeur en vertu de son obligation de fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions ([32]).

3. Adoption des décisions et des résolutions du CHSCT

Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents ([33]).

Interdictions de voter visant le président. L'employeur prend part aux votes des décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et sur l'organisation de ses travaux ([34]). Mais, sa voix n'est pas prépondérante. Il peut, par exemple, voter le calendrier des réunions ou le règlement intérieur du comité.

En revanche, l'employeur ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel, ce qui vise notamment les situations suivantes : recours à un expert ([35]), informations-consultations obligatoires, décision d'agir en justice.

Modalités du vote. Les décisions et résolutions du CHSCT s'adoptent à la majorité des membres ([36]) présents ([37]), ce qui signifie que le vote ne requiert pas de quorum. L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision collective et non de l'expression d'opinions individuelles ([38]).

Les votes blancs et nuls s'analysent

(25) Art. L. 4131-2 du Code du travail.
(26) Art. R. 4614-4 du Code du travail.
(27) Art. L. 4614-11-1, D. 4614-5-1 du Code du travail.
(28) Art. R. 4614-4 du Code du travail.
(29) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(30) Cass. soc. 5 oct. 1999, n° 97-41590, ASF.
(31) Appel Paris, 12 juill. 1978, Thomson et Appel Paris, 1 ch., 22 nov. 1989, S.A CIM.
(32) Art. L. 4614-9 du Code du travail.
(33) Art. L. 4614-2 du Code du travail.
(34) Art. L. 4614-2 du Code du travail.
(35) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM.
(36) Art. R. 4614-4 du Code du travail.
(37) Art. L. 4614-2 du Code du travail.
(38) Cass. soc. 10 janv. 2002, n° 10-23206, Fedex.

➡ Réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel

Lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation, l'employeur peut organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT, comité de groupe…) ([1]).
Il doit toutefois veiller au respect des règles de fonctionnement de chaque institution. Le projet doit être inscrit à l'ordre du jour de la réunion commune. L'ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la réunion.
Lorsque le recueil d'un avis est requis, celui-ci est valablement émis lors de cette réunion commune, à la condition que la consultation respecte les règles applicables à chaque institution.

(1) Art. L. 23-101-1 ; L. 23101-2 et D. 23-101-1 du Code du travail.

en un refus de la décision. En cas de partage de voix, la décision est réputée rejetée (ni le secrétaire, ni le président ne disposant de voix prépondérante).

Le scrutin s'opère selon les règles adoptées par le comité soit à bulletin secret, soit à main levée.

d) Procès-verbaux des réunions

La rédaction d'un procès-verbal (PV) de réunion s'impose au CHSCT, ce qui permet de pérenniser les échanges. Habituellement, le secrétaire se charge de le rédiger et doit, pour cette tâche, disposer des moyens matériels nécessaires mis à sa disposition par le chef d'établissement ([39]). Le comité peut également recourir, pour cette tâche, avec l'accord de l'employeur, au concours d'un salarié de l'établissement. Dans cette situation, le contrôle de la rédaction du procès-verbal doit toutefois continuer à relever du seul secrétaire de l'instance ([40]).

1. Adoption

Les textes ne prévoient pas les conditions d'adoption du procès-verbal par les membres du comité. Il est d'usage que le comité valide le PV au cours de la réunion suivante à la majorité des membres présents. L'intérêt réside dans la possibilité de le communiquer sans que son contenu ne soit contestable.

2. Conservation des PV et affichage

Les PV des réunions sont conservés dans l'établissement et tenus à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ([41]).

Aucune disposition ne régit la communication auprès du personnel de l'entreprise des procès-verbaux de réunions qui est en tout état de cause essentielle afin de familiariser les salariés à l'importance de l'instance. Il appartient ainsi à cette dernière de décider des moyens de diffusion adaptés : affichage ou diffusion par courrier électronique. Le comité veillera toutefois à ne pas transmettre aux salariés des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur (cf. Désignation et statut des membres du CHSCT, p. 269).

➡ Rendre compte de l'activité du CHSCT auprès des salariés

Les traces écrites, ordre du jour et comptes rendus des réunions, synthèse d'une enquête, d'une visite, d'une analyse ou d'une rencontre avec un acteur externe permettent de rendre compte de l'activité du CHSCT auprès des salariés pour se faire connaître au sein de l'entreprise, mais également auprès des acteurs externes (médecin du travail, inspecteur du travail, etc.) pour faciliter leur mobilisation sur un sujet particulier.

Par écrit, les représentants des salariés peuvent également poser de façon formelle une question, un problème, des résultats d'analyse, etc. auprès de la direction.

Ces écrits permettront :

– de constituer la mémoire de l'action du CHSCT, pour les nouveaux membres ou une nouvelle direction ;

– de faire des liens entre les faits marquants dans l'entreprise, et ainsi mieux faire face aux enjeux des risques à effets différés. Par exemple, des signalements dans un secteur et la déclaration trois ans plus tard d'une première maladie professionnelle.

Pour répondre à ces différents points, voici quelques suggestions :

– **définir un ordre du jour** précis pour les réunions, accompagné de documents explicatifs, si nécessaire, et du compte rendu de la précédente réunion, ce qui permet à chacun de préparer sa participation ;

– **éviter les sujets qui peuvent traités être hors des réunions** (ces questions, essentielles pour les salariés concernés prennent beaucoup de temps en réunion, et laissent moins de temps aux autres points : fuite dans les sanitaires, manque de chaises dans un bureau, etc.) ;

– **réaliser un relevé de décisions,** même très succinct, pour chaque réunion de préparation, visite, enquête (ce relevé, transmis aux salariés concernés, peut être une façon de valider ce que l'on a compris du problème exposé lors d'une visite) ;

– **diffuser les procès-verbaux** de réunion ;

– **créer des outils** pour le pilotage de l'action ;

– **garder en un lieu unique** et classer tous les documents relatifs au CHSCT : comptes rendus, enquêtes, visites, courriers, plans des projets, etc.

Se faire connaître (et reconnaître), un point indispensable pour le CHSCT.

Une lettre d'information ou une note explicative sur l'activité du CHSCT peut être réalisée et diffusée dans l'entreprise :

– ponctuellement (par exemple, lors de la désignation de nouveaux membres ou lors d'un projet aux enjeux importants en matière de conditions de travail) ;

– ou régulièrement (retraçant l'activité du CHSCT, les actualités à faire connaître, les positions de l'instance sur un sujet particulier, etc.).

Enfin, la reconnaissance du CHSCT passe essentiellement par l'implication des salariés dans son action (pour repérer les problèmes, trouver les meilleures solutions, valider les choix d'amélioration, etc.).

(39) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.

(40) Cass. crim. 1er déc. 1987, n° 85-96612, Casino (concernant un comité d'entreprise, mais transposable au CHSCT).

(41) Art. R. 4614-4 du Code du travail.

2 Moyens du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT doivent pouvoir bénéficier du temps et des moyens matériels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

A – Heures de délégation

a) Crédit d'heures

Selon l'effectif les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, au moins égal à [42] :
— 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
— 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
— 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
— 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1499 salariés ;
— 20 heures par mois dans les établissements employant au moins 1500 salariés.

Un accord collectif ou un usage peut bien évidemment fixer un crédit d'heures majoré [43].

1. Niveau d'appréciation de l'effectif

L'effectif s'apprécie au niveau de l'établissement, et ce chaque mois, en prenant en compte les éventuelles variations au-delà ou en deçà d'un des seuils ci-dessus visés [44].

Dans les établissements de 500 salariés et plus, lorsqu'existent plusieurs CHSCT dans un même établissement, les heures de délégation se calculent en fonction de l'effectif de salariés relevant de chaque comité [45].

2. Situations spéciales

Salariés en forfait jours : le décompte du crédit d'heures de ces salariés s'opère en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié (sauf accord collectif contraire). Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat [46].

Établissements à haut risque industriel : les représentants du personnel de ces établissements disposent d'une majoration de 30 % de leur crédit d'heures [47] (cf. Prérogatives du CHSCT, p. 289).

CRÉDIT MINIMUM D'HEURES DE DÉLÉGATION POUR CHACUN DES ÉLUS DU CHSCT

EFFECTIF DES SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'HEURES PAR MOIS
jusqu'à 99 salariés	2 heures
de 100 à 299 salariés	5 heures
300 à 499 salariés	10 heures
500 à 1 499 salariés	15 heures
Au moins 1 500 salariés	20 heures

3. Répartition du crédit d'heures

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent librement se répartir entre eux le temps global dont ils disposent. Le calcul des crédits d'heures se réalise ainsi individuellement, alors que la répartition s'effectue globalement.

Par exemple, un établissement de 70 salariés compte 3 représentants du personnel qui disposent individuellement de 2 heures de délégation, ce qui représente un crédit d'heure global de 6 heures. Celui-ci peut être librement réparti entre les 3 membres.

Les représentants du personnel informent l'employeur de la répartition choisie [48]. Toutefois, l'employeur ne peut pas exiger de connaître le détail de l'utilisation du crédit d'heures.

Sauf accord ou usage d'entreprise, le crédit d'heures s'utilise dans le mois, sans possibilité de report sur le mois suivant.

b) Imputation du crédit d'heures et contestation de l'employeur

À l'instar de ce qui existe pour les autres représentants du personnel, les heures de délégation s'assimilent à du temps de travail, payé à échéance habituelle [49].

L'employeur peut contester l'utilisation faite des heures de délégation dans le cadre du crédit d'heures, mais à la condition de les avoir préalablement payées [50].

Lorsque le salarié prend ses heures de délégation en dehors de son horaire de travail en raison des nécessités du mandat, elles doivent être rémunérées comme heures supplémentaires [51]. À ce titre, le salarié, travaillant exclusivement la nuit et qui participe aux réunions pendant la journée, doit être rémunéré sous forme d'heures supplémentaires [52].

La loi précise qu'est également payé comme temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé [53] :
— aux réunions, notamment les réunions de l'instance de coordination ;
— aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidnets répétés ayant révélés un risque grave ou une maladie professinnelle ou à caractèree professionnel grave ;
— à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
— aux réunions de coordination entre les différents CHSCT des établisse-

(42) Art. L. 4614-3 du Code du travail.
(43) Art. L. 4611-7 du Code du travail.
(44) Cass. soc. 6 nov. 1991, n° 88-42895, Société lainière de Roubaix.
(45) Art. L. 4614-4 du Code du travail.
(46) Art. L. 4614-3 du Code du travail - Un décret doit déterminer les modalités de décompte lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures.
(47) Art. L. 4523-7 du Code du travail.
(48) Art. L. 4614-5 du Code du travail.
(49) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(50) Art. L. 4614-6 du Code du travail et Cass. soc. 9 déc. 1985, n° 84-44252, Henkel.
(51) Cass. soc. 12 févr. 1991, n° 88-42353, société Douez et Lambin.
(52) Cass. soc. 11 juin 2008, n° 07-40823, DPSA.
(53) Art. L. 4614-6 du Code du travail et Cass. soc. 9 déc. 1985, n° 84-44252, Henkel.

ments d'au moins 500 salariés (54).

En revanche, s'imputent a priori sur les heures de délégation, les heures consacrées :

– aux réunions préparatoires entre représentants du personnel ou à l'exercice d'une mission individuelle ;

– selon l'administration, à la rédaction des procès-verbaux (55) ; la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur ce point ; la position de l'administration pourrait être censurée dès lors que ce temps devrait être payé comme travail effectif puisqu'il résulte des réunions de travail du CHSCT ;

– au temps de trajet pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives (56) ;

– aux visites d'inspection des ateliers effectuées à intervalles réguliers (57) et le temps passé aux contrôles effectués dans l'établissement avec les sociétés qui sont chargées de la réparation et de l'entretien sur l'ensemble des bâtiments (58). Une telle position de la Cour de cassation restreint drastiquement, et sans motif légitime, les moyens des membres du CHSCT. L'utilisation du crédit d'heures par le représentant du personnel doit en effet selon nous relever de « l'exercice d'un choix par celui-ci, manifester une politique au service de l'intérêt des salariés et non refléter les contraintes gestionnaires de l'employeur » (59).

Avec ces règles d'imputation, le représentant du personnel ne peut pas réussir à remplir l'intégralité de ses missions dans le temps imparti. Afin de pallier ces insuffisances, il pourra être négocié avec l'employeur, dans le cadre d'un accord collectif ou encore au sein du règlement intérieur, la non-imputation du crédit d'heures notamment pour la rédaction des procès-verbaux et des visites/inspections.

c) Dépassement du crédit d'heures et contestation de l'employeur

Le crédit d'heures peut en outre être dépassé :

– en cas de circonstances exceptionnelles (60) ; par exemple, la mise en œuvre du droit d'alerte constitue une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures ;

– ou de participation à une instance de coordination pour le temps de préparation (le temps des réunions étant rémunéré à échéance) (61).

d) Contestation de l'utilisation des heures de délégation par l'employeur

À l'instar de ce qui existe pour les autres institutions représentatives du personnel, les élus du CHSCT bénéficient d'une présomption de bonne utilisation des heures de délégation prévue dans le crédit d'heures légal (62). En pratique, cela signifie que l'employeur est tenu de les payer à échéance et que pour les contester il doit saisir la juridiction compétente, à savoir le conseil de prud'hommes.

Contrairement aux heures comprises dans le crédit d'heures, l'employeur peut contester les heures de dépassement sans avoir à les payer à l'échéance. Il appartiendra au salarié de prouver l'existence de telles circonstances et d'établir la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat (63). Il a en effet été jugé que l'obligation pesant sur l'employeur de payer à l'échéance normale comme temps de travail le temps nécessaire au représentant du personnel au CHSCT pour l'exercice de ses fonctions, sauf à contester ensuite devant la juridiction compétente l'usage fait du temps alloué, est limitée aux heures dont le nombre est fixé par la loi ou par un accord collectif plus favorable, et ne s'étend pas à celles qui sont prises en fonction de circonstances exceptionnelles dont il appartient au salarié, en cas de contestation de l'employeur, d'établir l'existence ainsi que la conformité de leur utilisation avec l'objet du mandat représentatif, préalablement à tout paiement par l'employeur (64).

B – Liberté de déplacement et moyens matériels

a) Liberté de déplacement

Les membres du CHSCT peuvent circuler dans l'entreprise et y prendre les contacts nécessaires à l'exercice de leurs missions, avec les salariés à leur poste de travail. À l'intérieur de l'établissement les représentants du personnel sont habilités à se déplacer pour enquêter ou inspecter. À l'extérieur, il leur est possible de solliciter des conseils, par exemple en consultant l'inspecteur du travail ou l'agent de prévention des organismes de sécurité sociale.

b) Moyens matériels mis à disposition par l'employeur et prise en charge des frais

Le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (65). L'administration a précisé qu'il s'agissait notamment des moyens dactylographiques, de reprographie, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (par exemple affichage ou diffusion par mail) et une documentation technique et juridique adaptée aux risques de l'établissement (66). L'employeur peut, sans y être contraint par la réglementation, mettre à la disposition des représentants du personnel un local. À défaut, le CHSCT peut utiliser avec l'accord des intéressés les locaux réservés au comité d'entreprise et/ou aux organisations syndicales. L'employeur doit également rembourser aux membres du comité l'ensemble des frais engagés pour l'exercice de leur mandat, notamment les frais de déplacement, d'hébergement et de repas imposés par les réunions, enquêtes et inspections (67).

(54) Cir. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(55) Lettre DRT n° 456, du 5 janvier 1984.
(56) Cass. soc. 10 déc. 2014, n° 13-22212, ALDI.
(57) Cass. crim. 17 févr. 1998, n° 96-82118.
(58) Cass. soc. 20 déc. 2006, n° 05-42507, Transports frigorifiques européens.
(59) Droit ouvrier, octobre 2014, n°795.
(60) Art. L. 4614-3 du Code du travail.
(61) Art. L. 4614-3 du Code du travail.
(62) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(63) Cass. soc. 25 nov. 1997, n° 95-43412, Automobile Citroën.
(64) Cass. soc. 10 juin 1997, n° 94-42546, Michelin.
(65) Art. L. 4614-9 du Code du travail.
(66) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(67) Cass. soc. 5 oct. 1999, n° 97-41590, ASF et Art. L. 4614-9 du Code du travail.

3 Cas de la délégation unique du personnel

A – Délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés

Le CHSCT institué dans le cadre d'une DUP conserve ses règles de fonctionnement, sous réserve des adaptations prévues à l'article L. 2326-5 du Code du travail :
– un secrétaire et un secrétaire adjoint de la DUP exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CHSCT (un règlement intérieur pourra préciser la répartition des tâches entre les deux) ;
– l'ordre du jour est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire de la DUP et est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger 8 jours au moins avant la séance ;

Lorsque la réunion porte sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, l'ensemble des membres de la DUP (incluant les membres avec voix consultative) doivent être convoqués.

La loi prévoit également qu'au moins quatre des réunions annuelles de la DUP portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

Les réunions de la DUP peuvent se dérouler en visioconférence, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-5-1 du Code du travail.

a) Crédit d'heures

L'employeur laisse à chacun des représentants titulaires constituant la délégation unique du personnel le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder ([68]) :
– de 50 à 74 salariés : 18 heures par mois ;
– de 75 à 99 salariés : 19 heures par mois ;
– de 100 à 299 salariés : 21 heures par mois.

La fusion des représentations (DP-CE-CHSCT) présente ainsi l'intérêt pour les employeurs de diminuer de manière conséquente le nombre global d'heures de délégation qui prévaudrait en présence de trois instances séparées ([69]).

b) Annualisation et mutualisation du crédit d'heures

Les heures de délégations peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie ([70]). Les membres titulaires de la DUP peuvent également, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur.

Un accord de branche ou d'entreprise peut comporter des dispositions plus favorables ([71]).

B – Instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés

L'accord collectif instituant l'instance regroupée prévue par l'article L. 2391-1 du Code du travail peut décider que l'instance inclut le CHSCT. Cet accord fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, et précise notamment lorsqu'elle inclut le CHSCT ([72]) :
– la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
– le nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

À défaut de stipulations dans l'accord, les règles de fonctionnement sont celles prévues pour le CE, y compris lorsque l'instance inclut le CHSCT ([73]). Lorsque l'instance ne comprend pas le CE, ce sont les règles de fonctionnement du CHSCT qui s'appliquent.

À défaut de stipulations de l'accord instituant l'instance regroupée, les membres titulaires de l'instance disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions qui leur sont dévolues. Ce temps ne peut être inférieur à 12 heures par mois lorsque l'instance regroupe 2 institutions et à 16 heures par mois lorsque l'instance regroupe 3 institutions ([74]).

(68) Art. R. 2326-2 du Code du travail.

(69) Voir en ce sens RPDS 2015, n° 845, "La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015".

(70) Art. L. 2326-6 du Code du travail.

(71) Art. L. 2326-6 du Code du travail.

(72) Art. L. 2393-1 du Code du travail.

(73) Art. L. 2393-3 du Code du travail.

(74) Art. L. 2393-3 et R.2391-3 du Code du travail.

Principales abréviations utilisées dans la revue

Jurisprudence

- **Cass.soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.
- **Cass.crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass.civ. 2e :** Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site *[www.legifrance.fr]*, rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons.Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site *[www.legifrance.fr]*, rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel :** Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH :** Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI :** Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI :** Jugement rendu par un tribunal d'instance.

Publications et revues

- **JO :** *Journal officiel* (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull. :** *Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.*
- **RPDS :** *Revue pratique de droit social*
- **Dr.ouv. :** *Droit ouvrier.*
- **Dr.soc. :** *Droit social.*
- **RDT :** *Revue de droit du travail*
- **RJS :** *Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.*
- **SSL :** *Semaine sociale Lamy.*
- **LS :** *Liaisons sociales.*
- **D :** *Recueil Dalloz*
- **JCP :** *La semaine juridique* (éd. «*G*» pour Générale, «*E*» pour Entreprise ou «*S*» pour Sociale).

➡ Organisation et fonctionnement de l'instance de coordination des CHSCT

Pour son organisation et son fonctionnement, l'instance de coordination s'apparente au CHSCT. Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance, notamment si un nombre important de CHSCT sont concernés (1).

Organisation des réunions

— l'employeur préside l'instance de coordination des CHSCT (2) ;

— les représentants du personnel au sein de l'instance choisissent parmi eux le secrétaire (3) ;

— l'instance doit adopter un règlement intérieur (4) ;

— le président et le secrétaire établissent conjointement l'ordre du jour de chaque réunion (5) ;

— le président transmet ensuite l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant à tous les membres de l'instance 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion (délai inchangé en cas de projet de compression des effectifs), sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence (6) ;

— les réunions de l'instance se déroulent dans un local approprié ou par visioconférence.

Sauf exception justifiée par l'urgence, les réunions se tiennent pendant les heures de travail (7).

Décisions de l'instance

Elles s'adoptent selon les modalités prévues pour le CHSCT (8). Seuls les représentants du personnel et, dans certaines situations, l'employeur ont voix délibérative (9).

Procès-verbaux (PV)

Ils sont transmis, par l'employeur, aux membres de la délégation du personnel des CHSCT concernés par le projet commun (10). Ils sont également communiqués, à leur demande, aux médecins du travail, aux inspecteurs du travail, aux agents des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, aux agents de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics des établissements concernés. Les PV des réunions et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise.

Heures de délégation

Le temps passé aux réunions doit être payé à échéance habituelle mais les représentants du personnel à l'instance ne bénéficient pas d'un crédit d'heures supplémentaires pour les préparer. Toutefois, la loi prévoit expressément que la participation à une instance temporaire de coordination justifie un dépassement du crédit d'heures (11).

Moyens

L'instance reçoit de l'employeur les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (12).

(1) Art. L. 4616-5 du Code du travail.
(2) Art. L. 4616-4 et L. 4614-1 du Code du travail.
(3) Art. R. 4616-4 du Code du travail.
(4) Art. L. 4616-4 et L. 4614-2 du Code du travail.
(5) Art. L. 4616-4 et L. 4614-8 du Code du travail.
(6) Art. R. 4616-5 du Code du travail.
(7) Art. R. 4616-6 ; L. 4616-6 et D. 4616-6-1 du Code du travail.
(8) Art. L. 4614-2 et L. 4616-4 du Code du travail.
(9) Art. L. 4616-2 du Code du travail.
(10) Art. R. 4616-7 du Code du travail.
(11) Art. L. 4614-3 et L. 4614-6 du Code du travail.



Sommaire

Colloque – 12 mai 2017 Université Caen Normandie

La rupture du contrat de travail

Vincent Roulet : Les ruptures amiables.

Dominique Mari, Djamila Medjahed et Vincent Orif : Les ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Laurence Fin-Langer et Stéphanie Lelong : La rupture pour motif économique.

Harold Brasnu et Agnès Cerf-Hollender : La rupture du contrat de travail pour motifs personnels : les cas particuliers liés à la protection des droits fondamentaux.

Véronique Mikalef-Toudic et Paul Riandey : La rupture du contrat de travail liée à la santé et à la sécurité du salarié.

Sophie Guenier-Lefèvre et Marie-Noëlle Rouspide- Katchadourian : Les conséquences de la rupture du contrat de travail.

Morgan Sweeney : Voyage itinérant dans les droits du licenciement – Allemagne, Italie, au pays du GR-PACT.

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Procédure prud'homale (2e partie) par Daniel Boulmier.

Cl. fasc. 8. Annule et remplace RPDS 2012, n° 809-810, p. 325 à 336

Prérogatives du CHSCT

Par Mouna Benyoucef (*)

➡Sachez-le vite

Le CHSCT est institué afin de représenter les intérêts des travailleurs en termes de protection de la santé physique et mentale au travail et d'amélioration des conditions de travail. L'employeur doit lui assurer un accès aux informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Le comité est par ailleurs consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. C'est ainsi qu'il doit notamment être associé à tous les projets susceptibles d'avoir des impacts importants en termes d'horaires de travail, de contenu des tâches, de moyens mis à la disposition des travailleurs ou encore d'environnement physique de leurs postes de travail.

Le CHSCT procède en outre à des inspections périodiques des lieux de travail afin d'analyser les risques professionnels aux différents postes de travail et proposer l'adoption de mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Il réalise également des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans l'entreprise et est titulaire d'un droit d'alerte lorsqu'un de ses membres constate l'existence d'une situation de danger grave et imminent pour un ou plusieurs travailleurs. Le CHSCT a aussi la possibilité, dans certaines situations, de recourir à un expert agréé rémunéré par l'employeur afin d'être éclairé dans sa compréhension des risques professionnels et dans la formulation de propositions d'actions de prévention. Il dispose enfin de la personnalité civile lui permettant d'agir en justice.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés présents dans l'établissement dans lequel il est implanté. Il participe également à la promotion de l'amélioration des conditions de travail et veille à l'observation des prescriptions législatives et règlementaires en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour ce faire, le CHSCT est doté de prérogatives lui permettant d'étudier les risques professionnels dans l'établissement : inspections périodiques des lieux de travail, enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, recours à un expert agréé spécialisé dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail… Il est fondamental que les représentants du personnel au comité se saisissent de l'ensemble de ces moyens d'action.

L'employeur doit en outre recueillir l'avis du CHSCT avant de prendre toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. L'enjeu est ainsi de pouvoir parvenir, si ce n'est à l'abandon du projet ou à son amendement dans un sens favorable aux conditions de travail, du moins à la mise en lumière des effets prévisibles délétères sur la santé des travailleurs des choix économiques et managériaux de l'employeur.

Ces capacités d'action sont toutefois affaiblies par le manque de moyens matériels dont le CHSCT dispose et par les évolutions législatives récentes qui ont notamment conduit à réduire les délais de consultation de l'instance et à réformer son droit à l'expertise. Qui plus est, son remplacement annoncé en tant qu'institution représentative indépendante par une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui pourra être créée au sein de la future instance fusionnant les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, handicapera de facto la mise en œuvre de certaines de ses prérogatives.

* *Avocate au barreau de Paris.*

1 Missions générales dévolues à l'instance

La loi détermine les missions générales du CHSCT (1) :
– contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
– contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
– contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;
– veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Afin de pouvoir mener à bien ces missions, le CHSCT dispose de prérogatives importantes lui permettant d'être associé aux décisions de l'employeur ayant des incidences en termes de santé et sécurité des salariés.

L'instance doit également user des moyens particuliers d'investigation, d'alerte et de recours à l'expertise qui lui sont conférés pour approfondir sa connaissance des risques professionnels auxquels sont confrontés les salariés dans l'entreprise et pousser l'employeur à adopter des mesures de prévention de ces risques et d'amélioration des conditions de travail.

A – Analyse des risques professionnels et des conditions de travail dans l'entreprise

Afin d'apporter son concours à la prévention et à la protection de la santé des salariés, le rôle du CHSCT consiste en premier lieu à analyser les risques auxquels ceux-ci sont exposés du fait de leur activité professionnelle.

Le domaine de compétence du CHSCT couvre dès lors un spectre très large puisque l'instance a vocation à traiter des effets sur la santé physique et mentale des salariés de tous les aspects liés au travail. Le comité doit ainsi porter son analyse sur les données suivantes (2) :
– environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations) ;
– organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches…) ;
– aménagement des postes de travail ;
– aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;
– durée et horaires de travail.

Cette analyse des risques professionnels ne doit pas uniquement être menée à la suite d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'incidents mais est également utilement engagée «à froid» afin d'agir le plus en amont possible sur les conditions de travail (idéalement avant même qu'elles ne soient définies et mises en œuvre dans l'entreprise).

À ce titre, le CHSCT est associé au travail d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qui doit être mené par l'employeur (3). Pour rappel, cette démarche donne lieu à une retranscription de ses résultats dans un document unique d'évaluation des risques (4). Ce dernier recense ainsi les expositions à des risques professionnels au sein de chacune des unités de travail de l'entreprise. Il doit être mis à jour chaque année, lors de toute décision d'aménagement important entraînant modification des conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (5). Ce document, que l'employeur doit mettre à la disposition du CHSCT (6), constitue un outil précieux pour l'instance dans ses missions d'identification de problématiques de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise.

B – Proposition de mesures de prévention

L'analyse par le comité des risques professionnels auxquels sont ou pourraient être exposés les salariés a pour principal objet de susciter des propositions d'adoption de mesures de prévention destinées à supprimer ou, du moins, à limiter les risques ainsi identifiés. Le CHSCT contribue ainsi à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective (7). Le refus de l'employeur d'appliquer ces propositions doit nécessairement être motivé.

Le CHSCT est ainsi amené à tenter de contraindre l'employeur, sur tous les sujets ayant des implications en termes de conditions de travail, de faire pleine application des principes généraux de prévention (8) :
– éviter les risques ;
– évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
– combattre les risques à la source ;
– adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
– tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
– remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs am-

(1)Art. L. 4612-1 du Code du travail.

(2) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(3) Art. L. 4121-3 du Code du travail.
(4) Art. R. 4121-1 du Code du travail.
(5) Art. R. 4121-2 du Code du travail.
(6) Art. R. 4121-4 du Code du travail.

(7) Art. L. 4612-3 du Code du travail.
(8) Art. L. 4121-2 du Code du travail qui liste les principes généraux de prévention.

biants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
– prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
– donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Il est utile de rappeler que les missions du CHSCT en termes de prévention des risques professionnels n'ont bien évidemment pas pour effet de réduire l'étendue de la responsabilité légale qui incombe à l'employeur en termes de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés (cf. Action judiciaire, p. 300).

2 Information et consultation du CHSCT

Pour permettre au CHSCT d'exercer ses missions, la réglementation impose à l'employeur de lui prodiguer des informations sur les sujets de sa compétence et de solliciter son avis préalablement à l'adoption de certaines décisions ayant une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés.

A – Obligations générales et particulières d'information du CHSCT

a) Obligation générale

L'employeur est tout d'abord titulaire d'une obligation générale de fournir à l'instance *«des informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions»* (9). Cette disposition doit permettre à la délégation du personnel d'exiger de l'employeur la production de tout élément pertinent pour la mise en œuvre de ses prérogatives.

L'employeur ne saurait arguer de la confidentialité pour dénier au CHSCT le droit d'être destinataire d'une information puisque les membres de l'instance sont tenus légalement à une obligation de discrétion à l'égard d'information présentant un tel caractère (cf. Obligations des membres du CHSCT, p. 277) (10). Le refus de l'employeur de donner une suite favorable à une demande motivée du CHSCT d'accès à une information est susceptible de caractériser le délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance (cf. Délit d'entrave, p. 267).

b) Obligations particulières

Des textes particuliers prévoient une obligation spécifique pour l'employeur de mettre à disposition ou de communiquer certains éléments relatifs à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise. Cela permet aux élus

(9) Art. L. 4614-9 du Code du travail.

(10) Art. L. 4614-9 du Code du travail.

LES INFORMATIONS TRANSMISES AU CHSCT AU TITRE DE TEXTES PARTICULIERS

TYPE D'INFORMATION	RÉFÉRENCE LÉGALE
Information immédiate du CHSCT suite à tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves	Art. L.4614-10 du Code du travail.
Rapports de vérification et de contrôle mis à la charge de l'employeur (installations électriques, équipements de travail, installations de ventilation...). Les membres du comité peuvent à tout moment demander la transmission de ces documents qui doivent en tout état de cause être présentés par l'employeur au cours de la réunion qui suit leur réception.	Art. L. 4711-1 et R. 4614-5 du Code du travail. Art. R. 4614-5 du Code du travail.
Accès sur demande aux registres et carnets devant être tenus dans l'entreprise en matière de sécurité: carnets de maintenance des équipements de travail, dossiers des systèmes de ventilation, résultats des mesurages de bruit.	Art. R. 4323-20 ; R. 4222-17 et R. 4433-4 du Code du travail.
Observations émises par l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et des agents du service prévention des organismes de sécurité sociale qui doivent être remises au comité au plus tard lors de la réunion suivant leur intervention.	Art. R. 4614-5 du Code du travail.
Présentation au CHSCT de documents relatifs à la médecine du travail: fiche d'entreprise établie par le médecin du travail recensant les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, rapport annuel du médecin du travail dans les entreprises de plus de 300 salariés.	Art. R. 4624-39 et Art. R. 4624-45 du Code du travail.
Accès permanent au registre des accidents bénins n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux.	Art. L. 441-4 du Code de la sécurité sociale.
Accès permanent au document unique d'évaluation des risques.	Art. R. 4121-4 du Code du travail.
Documents relatifs aux activités de désamiantage : avis du médecin du travail sur la notice de poste, accès au plan de retrait ou d'encapsulage, résultats des contrôles de la valeur limite d'exposition professionnelle.	Art. R. 4412-116 et R.4412-39 ; Art. R. 4412-134 et Art. R. 4412-102 du Code du travail.
Informations relatives aux vœux et avis des groupes d'expression et aux suites qui leur ont été données par l'employeur à même de contenir des éléments importants sur le sujet de l'amélioration des conditions de travail.	Art. L. 2281-11 du Code du travail.

d'exiger sans motivation la production de ces éléments. À l'inverse, comme rappelé plus haut, ce n'est pas parce qu'un texte particulier ne prévoit pas la transmission d'une information au CHSCT que ce dernier ne peut la demander à l'employeur en mettant en avant son droit général à l'information relative à son domaine de compétence (11).

c) Accès à la base de données économiques et sociales

L'employeur peut soit transmettre directement aux membres du CHSCT les informations qu'il doit leur prodiguer de manière récurrente, soit les mettre à leur disposition sur la base de données économiques et sociales (BDES) prévue par L'article L. 2323-8 du Code du travail.

En effet, il est désormais prévu que la mise à disposition des membres du CHSCT, au sein de la BDES, des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au CHSCT vaut communication de ces données (12). Dans ce cadre, l'employeur informe les membres du CHSCT de toute actualisation de la base de données qui est accessible à ces derniers de manière permanente. En revanche, un envoi direct aux membres des informations écrites servant de base à des consultations ponctuelles du CHSCT demeure obligatoire (13).

B – Obligations de consultation

Là encore, il y a lieu d'opérer une distinction entre une obligation générale de consultation du CHSCT (14) et des prescriptions particulières imposant à l'employeur de recueillir l'avis de l'instance sur des sujets ou documents précis. Par ailleurs, indépendamment de ces obligations légales de consultation, il est prévu que le CHSCT peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel (15). Au total, cela offre une compétence consultative large à l'instance afin de lui permettre de mettre en avant les enjeux liés à la santé et de sécurité dans le cadre des choix de gestion et d'organisation du travail des entreprises.

a) Obligation générale

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène 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 (16).

1. Décision d'aménagement important

La notion de « décision d'aménagement important » n'est pas précisément définie par la règlementation. Elle renvoie à un projet de l'employeur susceptible d'affecter considérablement le travail réel des salariés concernés, par exemple en termes d'horaires, de tâches, de moyens mis à leur disposition, d'environnement physique de leurs postes de travail (17). Pour être considéré comme important, le projet ne doit pas nécessairement concerner un grand nombre de salariés (même si ce grand nombre peut constituer un indice de l'importance du projet) (18).

Ont à titre d'illustrations été considérés comme un projet d'aménagement important requérant la consultation du CHSCT :
– la construction d'un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise (19) ;
– la mise en place d'un dispositif d'évaluation professionnelle des salariés (20) ;
– un projet de réorganisation des tournées des facteurs (21).

2. Consultation en cas de restructuration d'entreprise

L'obligation de consultation du CHSCT sur certains projets de licenciements économiques collectifs se déduit également de cette compétence consultative générale sur les projets importants fixée par L'article L. 4612-8-1 du Code du travail. Il convient toutefois de noter qu'elle fait désormais (22) l'objet de dispositions légales et règlementaires autonomes qui révèlent que toute mise en œuvre d'une restructuration de l'entreprise avec compression d'effectifs doit être considérée comme une décision d'aménagement important (23).

3. Consultation avant la conclusion d'un accord collectif

Un projet important modifiant les conditions de sécurité et de travail peut tout autant être issu d'une démarche unilatérale de l'employeur que de la négociation en cours d'un accord collectif d'entreprise. L'avis du CHSCT doit également être sollicité dans ce dernier cas. La consultation a lieu au plus tard avant la signature de l'accord concerné. Le nouvel article L. 2323-2 du Code du travail qui indique que les projets d'accord ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise n'a, selon nous, aucune incidence sur cette compétence consultative du CHSCT.

b) Obligations particulières de consultation

Des textes prévoient également l'obligation pour tout employeur de recueillir l'avis du CHSCT sur des sujets spécifiques de manière périodique ou ponctuelle.

(11) Art. R. 4614-9 du Code du travail.
(12) Art. L. 2323-9 du Code du travail.
(13) Art. L. 2323-9 du Code du travail.
(14) Art. L. 4612-8-1 du Code du travail.
(15) Art. L. 4612-13 du Code du travail.
(16) Art. L. 4612-8-1 du Code du travail.
(17) Cass. soc. 8 févr. 2012, n° 10-20376, SOGETI : jurisprudence qui concerne le droit du CHSCT de recourir à un expert en cas de « projet important ».
(18) Cass. soc. 10 févr. 2010, n° 08-15086, Nextiraone.
(19) Cass. crim, 15 mars 1994, n° 93-82109.
(20) Appel Paris, 5 déc. 2007, n° 07/11402, SFR Service Client.
(21) Appel Paris, 12 janv. 2015, n° 14/17639, La Poste.
(22) Depuis la Loi n° 2013-204 du 14 juin 2013.
(23) Art. L. 4614-12-1 et R. 4614-3, 2e al. du Code du travail.

1. Consultations périodiques

Le CHSCT est obligatoirement consulté tous les ans sur [24] :
– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
– le bilan annuel établi par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces deux consultations peuvent servir de boussole au CHSCT pour contrôler le sérieux de la démarche de prévention des risques professionnels engagée par l'employeur.

Le programme annuel fixe la liste détaillée des mesures de prévention des risques professionnels devant être prises au cours de l'année à venir en précisant, pour chacune d'elles, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Ces actions doivent en toute logique découler de l'évaluation des risques réalisée dans le document unique. Les représentants du personnel au CHSCT peuvent, au cours de la consultation, proposer un ordre de priorité différent et l'adoption de mesures supplémentaires [25].

Le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées dans ce domaine au cours de l'année écoulée doit être établi par l'employeur conformément à l'arrêté du 12 décembre 1985 qui fixe l'ensemble des informations qu'il doit contenir. L'employeur doit notamment justifier dans ce rapport de l'inexécution de certaines mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité dans le cadre du programme de prévention de l'année précédente [26].

Ces deux documents, accompagnés de l'avis du CHSCT, doivent être transmis par l'employeur au comité d'entreprise [27].

(24) Art. L. 4612-16 du Code du travail.

(25) Art. L. 4612-17 du Code du travail

PRINCIPALES CONSULTATIONS PONCTUELLES

THÈME	ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL
Projet d'introduction de nouvelles technologies	Art. L. 4612-9
Plan d'adaptation établi par l'employeur lorsqu'il envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides	Art. L. 2323-30 et L. 4612-10
Remise ou maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	Art. L. 4612.1
Partie du règlement intérieur de l'entreprise relative à l'hygiène et à la sécurité	Art. L. 1321-4
Mesures à prendre pour l'entretien et le nettoyage régulier des locaux de travail	Art. R. 4222-17
Mesures à adopter en matière de lutte contre le bruit	Art. R. 4433-6
Établissement de la liste des postes à risques nécessitant la délivrance d'une formation renforcée à la sécurité au bénéfice des travailleurs temporaires et sous contrats à durée déterminée ainsi que le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée	Art. L. 4143-1 et L 4154-2
Mesures prises afin de protéger les travailleurs contre le froid et les intempéries	Art. R. 4223-15
Demandes de dérogation administrative pour se voir dispenser de certaines obligations relatives au risque incendie et explosion	Art. R. 4227-56
Demandes de dérogation administrative à l'aménagement des vestiaires	Art. R. 4228-18
Demandes de dérogation administrative à l'interdiction de recourir aux intérimaires et aux CDD pour effectuer des travaux dangereux	Art. D. 4154-1 et D. 4154-3
Dossiers de demande d'autorisation pour les installations soumises à autorisation environnementale	Art. R. 4612-4
Accueil de salariés mis à disposition dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif	Art. L. 8241-2
Mesures de prévention collective adoptées et désignation de la personne compétente en radioprotection en matière d'exposition à des rayonnements ionisants	Art. R. 4451-40 et R. 4451-107

2. Consultations ponctuelles

Au-delà de sa compétence consultative d'ordre général sur toute décision d'aménagement important, le CHSCT est consulté ponctuellement sur les sujets principaux suivants :

C – Modalités de consultation

La notion de consultation se distingue clairement de la simple remise d'une information. Il s'agit en effet de permettre au CHSCT, à partir d'informations précises et claires, d'émettre un avis sur un projet envisagé par l'employeur. Pour être utile, l'avis du CHSCT doit bien évidemment être sollicité avant la prise de décision définitive de l'employeur et la mise en œuvre effective des mesures associées.

Cette procédure de consultation se décline en quatre principales étapes.

a) Remise d'une information écrite et précise

L'ordre du jour des réunions accompagné de la documentation s'y rapportant est transmis au moins huit jours avant la réunion aux membres du comité [28] (seulement trois jours lorsqu'il s'agit d'un projet de restructuration et de compression des effectifs).

L'information porte sur les sujets de compétence du CHSCT, à savoir sur les implications concrètes du projet sur la sécurité et les conditions de travail des salariés [29].

Les documents transmis doivent à ce titre être distincts de ceux communiqués au comité d'entreprise qui traitent des enjeux économiques et sociaux de la mise en œuvre du projet.

(26) Art. L. 4612-17 du Code du travail
(27) Art. L. 4612-17 du Code du travail
(28) Art. R. 4614-3 du Code du travail.
(29) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-21747, CHU de Rangueuil.

➡Prérogatives renforcées du CHSCT dans les sites à risques industriels majeurs

La Loi Bachelot du 30 juillet 2003 (nº 2003-699) a renforcé les prérogatives du CHSCT dans les entreprises présentant des risques industriels majeurs, à savoir [1] :

– les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sens de L'article L. 593-1 du Code de l'environnement ;

– les établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement et soumise à une autorisation assortie de servitudes d'utilité publique ;

– les établissements comportant une installation visée à l'article 3-1 du Code minier.

Moyens supplémentaires

Les membres du CHSCT de ces établissements bénéficient d'une formation complémentaire spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers en rapport avec l'activité de l'entreprise [2]. Le nombre de représentants du personnel dans l'instance est en outre augmenté par voie de convention collective ou d'accord collectif [3]. Leur crédit d'heures de délégation est enfin majoré de 30 % [4].

Renforcement des prérogatives du CHSCT

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, le CHSCT dispose d'attributions consultatives spécifiques qui portent notamment sur :

– la demande d'autorisation préfectorale d'exploitation présentée par l'employeur [5] ;

– la liste établie par l'employeur des postes de travail liés à la sécurité de l'installation [6] ;

– la sous-traitance d'une activité à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers du fait de sa nature ou de la proximité de l'installation classée [7].

Il dispose aussi de la possibilité de recourir à un expert en risques technologiques, soit à l'occasion de la consultation sur la demande d'autorisation préfectorale, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée [8].

CHSCT élargi

La composition du CHSCT de ces établissements peut être élargie à une représentation des chefs d'établissements extérieurs et de leurs salariés lorsque des sujets liés aux règles communes de sécurité dans l'établissement et aux interventions à risques particuliers des entreprises extérieures sont abordés [9]. À défaut d'accord collectif organisant ces CHSCT élargis, les règles de fonctionnement applicables sont celles fixées par les articles R. 4523-5 et suivants du Code du travail.

Ces dispositions relatives au CHSCT élargi ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sein desquels l'association des chefs d'entreprises extérieures et de représentants de leurs salariés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement est assurée selon des modalités mises en œuvre avant la publication de la loi du 13 juin 2006.

Comités interentreprises de santé et de sécurité au travail (CISST)

Un CISST doit être mis en place par le préfet dans le cadre du périmètre géographique d'un plan de prévention des risques technologiques prescrit en application de l'article L. 515-15 du Code de l'environnement établi pour limiter les effets d'accidents susceptibles de survenir dans les installations « Seveso seuil haut ».

Le CISSCT est une instance de coordination des CHSCT de tous les établissements du périmètre comprenant au moins une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique. Il a notamment pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Ses règles de composition et de fonctionnement sont déterminées par les articles R. 4524-1 et suivants du Code du travail.

(1) Art. L. 4521-1 du Code du travail
(2) Art. L. 4523-10 du Code du travail
(3) Art. L. 4523-6 du Code du travail
(4) Art. L. 4523-7 du Code du travail (cf. Heures de délégation, p. 285).
(5) Art. R. 4523-2 du Code du travail
(6) Art. L. 4523-2 du Code du travail
(7) Art. L. 4523-2 du Code du travail
(8) Art. L. 4523-5, R. 4523-2 et R. 4523-3 du Code du travail
(9) Art. L. 4523-11 du Code du travail

b) Octroi aux représentants d'un délai d'examen suffisant

Le délai laissé au CHSCT pour rendre son avis peut varier selon la nature et l'importance des questions qui leur sont soumises. En tout état de cause, il doit s'agir d'un délai d'examen suffisant qui ne peut être inférieur à quinze jours [30].

Depuis la loi du 17 août 2015 qui a étendu au CHSCT les modalités de consultation du CE, il est prévu que ces délais sont fixés par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CHSCT. Ces délais commencent à courir à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la consultation de l'instance ou de l'information par celui-ci de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales [31].

À défaut d'accord, le délai de consultation du CHSCT est fixé à un mois [32]. Ce délai d'un mois s'applique également en cas de consultation par l'employeur d'une instance temporaire de coordination [33] (cf. Prérogatives de l'instance de coordination des CHSCT p. 301).

Toutefois, en cas de recours à l'expertise prévue par L'article L. 4614-12 du Code du travail, ce délai est porté à deux mois (trois mois si l'avis d'une IC-CHSCT est recueilli) [34].

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois une IC-CHSCT et des comités locaux, à défaut d'accord collectif, l'avis de ces derniers doit être transmis au plus tard sept jours avant la date butoir de la consultation de l'instance de coordination [35]. Ces délais commencent à courir à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à la consultation de l'instance ou de l'information par celui-ci de leur mise à disposition dans la base

(30) Art. L. 4612-8 du Code du travail.
(31) Art. R. 4614-5-2 du Code du travail.
(32) Art. R. 4614-5-3 du Code du travail.
(33) Art. R. 4616-8 du code du travail.
(34) Art. R. 4616-8 du Code du travail.
(35) Art. R. 4616-8 du Code du travail.

de données économiques et sociales ([36]).

À l'expiration de ces délais, les CHSCT et, le cas échéant, l'IC-CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif ([37]).

c) Organisation de débats en réunion

La loi a voulu que les membres du CHSCT soient réunis dans une même salle pour être informés et discuter.

Comme pour les réunions du comité d'entreprise, le président doit donner la parole à tous les participants ayant voix délibérative ou consultative qui le désirent, en permettant le libre exposé de toutes les opinions. Il ne peut pas refuser la parole aux personnes qui n'ont que voix consultative ([38]).

Bien qu'il soit souhaitable que la langue principale utilisée lors des réunions soit la langue française, on ne peut exclure l'utilisation d'autres langues, mais il est impossible d'établir une obligation de s'exprimer dans une langue étrangère, ni d'imposer une langue étrangère ([39]).

(36) Art. R. 4614-5-2 du Code du travail.
(37) Art. L. 4612-8 du Code du travail.
(38) Cass. crim. 12 mars 1970, no 69-91317.
(39) Voir l'article L. 1321-6 du Code du travail.

Le président doit favoriser les échanges de vues et ne peut se borner à répondre par oui ou par non aux questions posées.

d) Sollicitation d'un avis (sous forme de vote) des représentants

Le CHSCT se prononce dans son avis non tant sur le projet présenté par l'employeur que sur ses effets en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les représentants peuvent également intégrer à l'avis des propositions à même de limiter au maximum les risques professionnels liés à la mise en œuvre du projet qu'ils auront identifiés.

Si tous les participants peuvent s'exprimer librement, seuls peuvent voter les membres disposant d'une voix délibérative.

Bien que les textes ne le précisent pas expressément, le strict respect de cette procédure de consultation implique, selon nous, nécessairement l'organisation de plusieurs réunions du CHSCT sur un même projet, avec au minimum une première réunion consacrée à l'information du comité et à l'organisation d'échanges et une seconde dédiée à la remise d'avis.

D – Conséquences de l'absence ou de l'irrégularité de la consultation

À défaut d'engagement d'une consultation régulière du CHSCT, il est possible de saisir le juge des référés afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre de la décision de l'employeur tant que le CHSCT n'aura pas été régulièrement saisi du projet ([40]).

S'agissant d'une consultation irrégulière du CHSCT relative à un projet de licenciement économique collectif, elle peut aboutir à l'annulation de décisions d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi prises par l'administration ([41]).

Enfin, de tels manquements de l'employeur peuvent également donner lieu à des poursuites pénales pour entrave au fonctionnement du CHSCT (cf. Délit d'entrave, p. 267).

(40) Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-21747, CHU de Rangueuil (cf. Action judiciaire, p. 300).
(41) Cons. Et. 29 juin 2016, n° 386581, Astérion France ; voir RPDS 2013, n° 821-822.

3 Inspections et enquêtes

A – Inspections

a) Inspections périodiques

Le CHSCT réalise des inspections périodiques, au moins trimestrielles, des locaux de travail ([42]). Les choix de visites ainsi que les compositions des délégations d'inspection font l'objet de décisions de fonctionnement du CHSCT. Il paraît important, dans un but d'efficacité, de circonscrire l'objet de cette visite (telle partie ou activité de l'entreprise, concentration sur un risque particulier…).

Au cours de ces inspections, le CHSCT peut procéder à l'analyse des risques professionnels aux différents postes de travail, interroger les salariés sur les problèmes qu'ils rencontrent ou encore vérifier que la règlementation en matière d'hygiène et de sécurité est bien appliquée. Les éléments ainsi recueillis nourrissent ensuite les demandes et les propositions d'actions de prévention des risques formulées par les représentants du personnel au comité.

(42) Art. L. 4612-4 du Code du travail.

b) Participation aux visites de l'inspection du travail

Lors des visites effectuées par l'agent de contrôle de l'inspection du travail dans l'entreprise, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par le chef d'établissement et peuvent l'accompagner afin de pouvoir présenter des observations ([43]).

c) Entreprises extérieures

Le CHSCT se voit également confier un rôle dans la prévention des risques de co-activité liés à l'intervention au sein d'une entreprise utilisatrice d'une ou plusieurs entreprises extérieures. Il est ainsi prévu que les comités de l'entreprise utilisatrice et de la ou des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection commune préalable prévue à l'article R. 4512-2 du Code du travail et destinée à identifier

(43) Art. L. 4612-7 du Code du travail.

les risques d'interférence et les mesures de prévention adaptées. Ils sont en droit de désigner un ou plusieurs de leurs membres appartenant à la délégation du personnel pour y participer (44). Ils peuvent à cette occasion émettre un avis sur les mesures de prévention retenues, avis qui sera porté sur le plan de prévention lorsque ce dernier doit être établi par écrit (45).

À la demande motivée de deux représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, des inspections et réunions périodiques de coordination doivent être organisées (46).

Il y a enfin lieu de noter que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice peut utiliser ses prérogatives d'inspection et d'enquête au sein de lieux de travail temporairement occupés par des salariés d'entreprises extérieures dès lors qu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises (47).

(44) Art. R. 4514-3 du Code du travail.
(45) Art. R. 4514-3 du Code du travail.
(46) Art. R. 4514-4 du Code du travail.
(47) Art. R. 4514-7 du Code du travail.

➡ Quelques éléments pour rendre les visites sur les lieux de travail par le CHSCT plus efficaces

La réalisation de visites sur les lieux de travail par les CHSCT est parfois d'efficacité limitée. Il faut savoir éviter certains écueils : visite organisée en fin de réunions lorsque les chaînes de production ne tournent plus ou visite consistant à se rendre sur le chantier d'un bâtiment en construction sans avoir étudié les plans ou recueilli les suggestions des salariés au préalable ; ou bien encore visite d'analyse d'un presque accident en arrivant à plusieurs sur le poste de travail pour interroger un travailleur qui n'a pas été prévenu ; ou visite consistant à faire le tour d'une usine et de ses multiples ateliers en trente minutes…

Voici quelques éléments pour rendre les visites plus efficaces :

Il convient de prévenir les travailleurs concernés ainsi que leur hiérarchie, organiser la visite entre les membres et le président du CHSCT.

• Expliquer aux personnes concernées :

– les objectifs de la visite, par exemple : comprendre pourquoi les signalements se sont multipliés sur ce poste, évaluer ce que ce nouvel outillage va changer dans le travail, recueillir l'avis des salariés sur de nouveaux gants, accompagner le médecin du travail sur le poste qu'il va étudier, etc. ;

– les modalités : entretiens, observation d'une situation de travail, utilisation d'une grille de recueil d'informations, etc.

• Définir :

– les visites réalisées par les seuls membres du CHSCT, de façon autonome, pour se faire un point de vue sur une question, un problème posé ;

– les participants à la visite en plus de l'ensemble du CHSCT ; il s'agit des personnes de l'entreprise qui peuvent être utiles à la visite (le responsable travaux neufs si cela concerne un projet de conception, le responsable maintenance si cela concerne les conditions d'utilisation d'une machine par exemple) ;

– le moment le plus opportun, par exemple : pendant une hausse de l'activité ou une période où les pannes se multiplient pour comprendre les régulations mises en œuvre, juste avant un changement d'équipe pour recueillir le point de vue des deux équipes, ou au moment où il y a co-activité avec des entreprises extérieures.

• Pendant et après la visite :

– rester dans la position de « candide » et non d'expert : La visite permet d'apprendre et non de dire comment faire. Il convient donc de laisser ses certitudes de côté, ce qui facilitera la parole des salariés et leur mise en confiance ;

– faire valider ce que l'on a compris lors de la visite par les travailleurs concernés et les informer des suites données en CHSCT ;

– garder une trace de la visite à travers un relevé simple des décisions qui pourra être intégré au compte rendu de dernière réunion plénière.

B – Enquêtes

a) Enquêtes en cas d'accident du travail

Le CHSCT est amené à procéder, sur décision de la majorité de ses membres, à des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (48). Ces enquêtes peuvent également être menées à la suite d'incidents répétés ayant révélé un risque grave (49). Elles sont effectuées par une délégation comprenant, au moins, le chef d'établissement ou son représentant et un représentant du personnel au CHSCT (50).

L'objectif de ces enquêtes consiste à identifier les causes des accidents ou incidents mettant en cause la santé des travailleurs et à préconiser l'adoption de mesures de prévention à même de réduire le risque de réitération de ces situations.

Le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, est payé comme temps de travail effectif et n'est pas imputé sur le crédit d'heures (51).

À l'issue de l'enquête, un rapport est établi par la délégation du comité et transmis, dans les 15 jours, à l'inspecteur du travail en double exemplaire (52). Des formulaires CERFA reprenant l'ensemble des rubriques obligatoires des rapports d'enquête sont disponibles sur le site du Ministère du travail (53).

(48) Art. L. 4612-5 du Code du travail.
(49) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(50) Art. R. 4612-2 du Code du travail.
(51) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(52) Arrêté du 8 août 1986 pris en application de L'article R. 4612-7 du Code du Travail.
(53)http://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/relations-professionnelles/article/comite-d-hygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail-chsct

b) Enquête en cas de danger grave et imminent

1. Signalement du danger

Le représentant au CHSCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent en alerte immédiatement l'employeur (54).

Le représentant du personnel au CHSCT doit consigner cette alerte par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité et qui est tenu à la disposition permanente des élus de l'instance (55). Le représentant y note le(s) poste(s) de travail concerné(s), le nom du ou des travailleurs exposés ainsi que la nature et la cause du danger.

2. Notion de danger grave et imminent

Il peut être difficile pour les élus de déterminer si une situation de risque professionnel constitue un danger grave et imminent. L'administration définit la notion de la manière cumulative suivante (56) :

– danger grave, c'est à dire étant susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;

– danger imminent, à savoir susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

3. Réalisation d'une enquête

Dès que l'employeur a ainsi été avisé d'un danger, il est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CHSCT qui a déclenché l'alerte et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (57). Afin de saisir les principales caractéristiques de la situation à risque, l'enquête peut amener les intéressés à faire des constats matériels (défectuosité d'une machine, risque de chute de hauteur…), à interroger des salariés, à analyser des documents… Le temps que le représentant consacre à cette enquête n'est pas imputé sur son crédit d'heures de délégation (58).

À l'issue de l'enquête, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'employeur doit (59) :

– réunir le CHSCT dans un délai n'excédant pas 24 heures ;

– informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service régional de prévention de caisse régionale d'assurance maladie afin qu'ils puissent participer à la réunion.

4. Intervention de l'inspecteur du travail

Dès lors que cette réunion n'aboutit pas à un accord entre l'employeur et la majorité des élus du CHSCT sur les mesures de prévention à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est immédiatement saisi par l'employeur (60). Celui-ci tranche le différend en mettant en œuvre soit la procédure de mise en demeure (61), soit la procédure de référé (62).

c) Enquêtes en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement

La loi du 16 avril 2013 (n° 2013-316) a introduit dans le Code du travail un droit d'alerte du CHSCT en matière de santé publique et d'environnement lié aux produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans l'établissement (63). Cette alerte, consignée par écrit par un représentant du personnel au comité, donne lieu à un examen conjoint de la situation entre ce dernier et l'employeur (64). En cas de divergence entre eux sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite donnée par l'employeur dans un délai d'un mois, le membre du CHSCT peut saisir le préfet de département (65).

Le CHSCT est informé des alertes transmises par un de ses membres, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet de département (66).

(54) Art. L. 4131-2 du Code du travail.
(55) Art. D. 4132-1 du Code du travail.
(56) Circ. DRT n° 15 du 25 mars 1993.
(57) Art. L. 4132-2 du Code du travail.
(58) Art. L. 4614-6 du Code du travail.
(59) Art. L. 4132-3 du Code du travail.
(60) Art. L. 4132-3 du Code du travail.
(61) prévue à L'article L. 4721-1 du Code du travail.
(62) instituée par L'article L. 4732-2 du Code du travail etArt. L. 4132-4 du Code du travail.
(63) Art. L. 4133-1 du Code du travail.
(64) Art. L. 4133-2 du Code du travail.
(65) Art. L. 4133-3 du Code du travail.
(66) Art. L. 4133-4 du Code du travail.

4 Recours à l'expertise

Le CHSCT est confronté à des organisations du travail et procédés techniques complexes qui ne lui permettent pas toujours de détecter et/ou de traiter seul des situations risquées tant pour la santé mentale et physique que pour la sécurité des travailleurs. Des dispositions légales lui octroient à ce titre la possibilité de recourir à un expert qui pourra l'éclairer dans l'exercice de ses missions.

A – Cas de recours à un expert agréé

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans deux situations (67) :

– lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

– en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article L. 4612-8-1 du Code du travail.

Il peut en outre faire appel à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel et à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies.

(67) Art. L. 4614-12 du Code du travail.

a) Notion de risque grave

La loi ne définit pas le risque grave, elle précise uniquement qu'il n'est pas nécessairement révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel. La jurisprudence précise que le risque grave est : «un élément susceptible de causer des dommages sérieux aux salariés, tant physiques que psychologiques», c'est aussi «un péril qui menace ou compromet la santé ou la sécurité des salariés» ([68]).

Des situations très variées ont ainsi été reconnues par les juges de fond comme constitutives d'un risque grave :
– importante charge de travail suite à une baisse considérable d'effectif qui traduit la mise en œuvre par l'employeur d'une politique de gestion affectant de façon importante les conditions de travail (relations professionnelles tendues, taux anormalement élevé d'incidents sur les lieux de travail) ([69]) ;
– exposition à des fumées et poussières irritantes et nocives ([70]) ;
– nombre élevé de troubles musculosquelettiques à l'origine de nombreuses maladies professionnelles dans l'établissement ([71]).

C'est au CHSCT d'apporter des éléments objectifs et précis permettant de caractériser le risque grave : accidents ou maladie graves, existence de pressions ou menaces, éléments statistiques sur l'accroissement de l'occurrence des accidents de travail ou arrêts maladie, mises en demeure, rapports d'organismes extérieurs, etc.

L'instance doit ainsi user de ses prérogatives légales (inspection, droit d'accès à certains documents, enquêtes…) pour réunir des éléments à même de caractériser l'existence de ce risque grave et, ensuite seulement, le cas échéant, déclencher une expertise destinée à envisager les moyens de remédier au risque constaté en recherchant ses causes ([72]).

b) Notion de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité

Ce deuxième cas de recours à un expert agréé est directement lié au droit du CHSCT d'être consulté avant certaines décisions de l'employeur. Ainsi, le comité peut faire appel à un expert pour émettre un avis éclairé sur un projet de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ([73]).

L'expertise dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs ([74]) est incluse dans cette possibilité de faire appel à un expert en cas de projet important.

c) Recours à un expert en risques technologiques

Le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel (cf. Prérogatives renforcées du CHSCT dans les entreprises à risques industriels majeurs, p. 294) soit en cas de demande d'autorisation préfectorale d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée ([75]).

d) Recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies

Avant la recodification du Code du travail en 2008, si le comité d'entreprise avait recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies (entreprise de 300 salariés et plus), le CHCST pouvait faire appel à un expert s'il souhaitait un complément d'expertise sur les conditions de travail ([76]). Cette possibilité n'est plus expressément prévue par le Code, néanmoins elle peut être revendiquée en invoquant le principe d'une recodification à droit constant.

B – Désignation de l'expert agréé

C'est par une délibération adoptée à la majorité des représentants du personnel au cours d'une réunion du CHSCT qu'il peut être fait appel à un expert ([77]).

L'expertise devra préalablement avoir été inscrite à l'ordre du jour de la réunion puisque le CHSCT ne peut délibérer que sur un sujet en lien avec une question qui y figure. L'inscription à l'ordre du jour peut être imposée par le secrétaire, en cas de désaccord du Président, lorsque l'expertise se rattache à des consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail ([78]).

La désignation d'un expert peut être décidée sans avoir été inscrite expressément à l'ordre du jour dès lors qu'elle a un lien implicite mais nécessaire avec une question figurant à l'ordre du jour. C'est le cas de la désignation d'un expert au cours d'une réunion relative à la présentation par l'employeur d'un projet d'aménagement important, dans la mesure où l'expertise concerne ce projet ([79]).

Lors de la réunion, le CHSCT doit adopter une délibération à la majorité des membres présents en réunion plénière (trimestrielle ou extraordinaire). L'employeur ne prend pas part au vote ([80]). Le CHSCT indique également dans sa décision le choix de

(68) Appel Paris, 2 avril 2004, Euro Disney et Appel Orléans, 27 janv. 2005, n° 04/01624, Brand industrie.
(69) Cass. soc. 18 déc. 2013, Conf-Dist – L. ; 16 avril 2013 n° 12-21719.
(70) Cass. soc. 19 déc. 1990, n° 89-16091, Trailor.
(71) Appel Amiens, 18 mars 2014,n° 13/03309.
(72) Appel Paris 26 mars 2008 n° 07-19553, Gras Savoye Paris.
(73) Art. L. 4612-8-1 du Code du travail (cf. Obligation de consultation p. 292).
(74) qui fait l'objet d'une disposition légale spécifique :Art. L. 4614-12-1 du Code du travail.
(75) Art. L. 4523-5 ; R. 4523-2 et R. 4523-3 du Code du travail.
(76) Art. L. 236-9, III et L. 2325-38 du Code du travail.
(77) Art. L. 4614-2 du Code du travail.
(78) Art. L. 4614-8 du Code du travail.
(79) Cass. soc. 13 nov. 2007, n° 06-13205, Michelin et Cass. soc. 19 nov. 2014, n° 13-21523, Auchan.
(80) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM.

l'expert ou du cabinet d'expertise qui doit nécessairement figurer dans la liste des experts agréés par le Ministère du Travail (cf. Liste en annexe, p. 303). Il est enfin conseillé de bien préciser dans la délibération le contexte justifiant le recours à l'expertise ainsi que le cahier des charges de la mission de l'expert.

C – Missions et moyens de l'expert

L'expert diagnostique selon son savoir technique les conditions de travail tant dans leur aspect physique (pénibilité, nuisance…) que dans leur dimension organisationnelle (analyse des équipements, des installations, des procédés de production…).

L'expert dispose, pour la réalisation de sa mission, d'un droit d'accès à l'établissement auquel l'employeur ne peut s'opposer. Ce dernier doit aussi fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'employeur qui refuserait l'accès à l'établissement ou aux documents et aux informations nécessaires commettrait le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT. Le secrétaire du CHSCT, mandaté par le comité, peut également demander au juge d'ordonner sous astreinte cet accès ([81]) (cf. Action judiciaire, p. 300).

Le CHSCT n'ayant pas de budget de fonctionnement, il est prévu que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ([82]). Toutefois, ce principe a été remis en cause par une décision du Conseil Constitutionnel du 27 novembre 2015 ([83]) puis aménagé par la loi du 8 août 2016 (voir ci-après : E – Contestations de l'expertise).

D – Durée de l'expertise

La loi ne fixe pas de durée maximale de réalisation d'une expertise risque grave. Ce sont donc les parties qui fixent le programme d'intervention et la durée de l'expertise.

En revanche, s'il s'agit d'une expertise projet important, alors celle-ci doit être réalisée dans un délai d'un mois. Si ce délai peut être prorogé compte tenu des nécessités de l'expertise, il ne peut, en tout état de cause, excéder 45 jours ([84]). Dans le cas spécifique d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, les délais sont aménagés puisqu'il est prévu que l'expert agréé doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel le CE doit remettre son avis ([85]).

Des délais spécifiques sont prévus en cas de recours à une expertise unique (cf. Prérogatives de l'IC-CHSCT, p. 289) dans le cadre de l'instance de coordination des CHSCT. L'expertise unique est effectuée dans un délai d'un mois suivant la désignation de l'expert par l'IC-CHSCT, délai pouvant être prorogé compte tenu des nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours ([86]). Lors d'une consultation d'une IC-CHSCT sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, le rapport de l'expert est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel le CE doit remettre son avis ([87]).

E – Contestations de l'expertise

L'employeur peut contester en justice le recours du CHSCT à un expert afin de remettre en cause la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou encore le délai de l'expertise.

La procédure de contestation a été modifiée par la loi travail du

➡ Prérogatives du CHSCT dans une délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut opter pour une délégation unique du personnel (DUP) incluant le CHSCT ([1]).

En vertu des dispositions de L'article L. 2326-3 du Code du travail, le CHSCT institué dans le cadre d'une DUP conserve l'ensemble de ses attributions. Néanmoins, des adaptations sont prévues lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour d'une réunion de la DUP une question relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT ([2]). Cela semble tout particulièrement viser les projets de restructuration et de compression des effectifs.

Dans cette situation, la DUP émet un avis unique au titre des attributions du CE et du CHSCT. Cet avis unique est conditionné à la convocation à la réunion de l'ensemble des membres ayant voix consultative au CHSCT et à l'information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail relative à la date et à l'ordre du jour de la réunion. Cet avis est remis dans les délais applicables aux avis du comité d'entreprise fixés par L'article R. 2323-3 du Code du travail.

Il est également prévu, dans cette même logique, que le recours à une expertise sur un projet intéressant à la fois le CE et le CHSCT soit commun aux deux institutions. L'expertise unique couvre à la fois le champ de l'intervention de l'expert-comptable du CE ([3]) et de celle d'un expert CHSCT ([4]). Rien ne semble interdire, pour réaliser cette expertise, de faire appel à des experts distincts disposant des compétences requises.

L'expertise commune donne lieu à l'élaboration d'un rapport d'expertise commun ([5]).

La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à chacune des expertises CE et CHSCT. Ce rapport doit être remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dans lequel la DUP est tenue de rendre son avis. Enfin, les prérogatives d'accès des experts aux informations qui leur sont nécessaires et leurs obligations de secret et de discrétion sont identiques à celles qui prévalent dans le cadre d'expertises distinctes.

(1) Art. L. 2326-1 du Code du travail.
(2) Art. L. 2326-5 du Code du travail.
(3) Art. L. 2325-35 du Code du travail.
(4) Art. L. 4614-12 du Code du travail.
(5) Art. R. 2326-5 du Code du travail.

(81) TGI Montbéliard, 7 janv. 1996, SAP ; TGI Lyon, 23 juin 1989, Carnaud.
(82) Art. L. 4514-13 du Code du travail.
(83) Cons. Const. 27 nov. 2015, n° 2015-500 QPC, Sté Foot Locker.
(84) Art. R. 4614-18 du Code du travail.
(85) Art. L. 4614-12-1 et R.4616-9 du Code du travail – en cas d'expertise unique dans le cadre de l'IC-CHSCT.
(86) Art. R. 4616-9 du Code du travail.
(87) Art. R. 4616-9 du Code du travail.

8 août 2016 adoptée suite à une censure des précédentes dispositions par une décision du Conseil Constitutionnel (88).

Désormais, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT (89). Le président du tribunal de grande instance statue, en la forme des référés, dans un délai de dix jours suivant sa saisine. Celle-ci suspend l'exécution de la décision de recours à l'expertise ainsi que les délais de consultation de l'instance fixés par L'article L. 4612-8 du Code du travail jusqu'à la notification du jugement. Le jugement peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les dix jours suivant sa notification (90).

Si la décision du CHSCT ou de l'IC-CHSCT de recourir à l'expertise est finalement annulée à l'issue du processus judiciaire, les sommes éventuellement reçues par l'expert doivent être remboursées par ce dernier (91). Le comité d'entreprise peut toutefois décider de les prendre en charge au titre de sa subvention de fonctionnement (92).

Il convient de noter que cette procédure n'est pas applicable au cas de recours à l'expertise sur un projet de restructuration et de compression des effectifs. En effet, la contestation est dans ce contexte portée devant le DIRECCTE qui se prononce dans un délai de cinq jours (93).

Enfin, une contestation spécifique du coût final de l'expertise est organisée par L'article L. 4614-13-1 du Code du travail. Il est ainsi prévu que l'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il en a été informé.

(88) Cons. const. 27 nov. 2015 précité.
(89) Art. L. 4614-13 du Code du travail.
(90) Art. R. 4614-19 du Code du travail.
(91) Art. L. 4614-13 du Code du travail
(92) Art. L. 2325-41-1 du Code du travail
(93) Art. L. 4614-13 du Code du travail

5 Action judiciaire

A – Personnalité juridique du CHSCT

Tous les CHSCT mis en place sous l'empire des textes actuels du Code du travail disposent de la personnalité juridique ce qui leur permet d'agir en justice (94). Il en est de même de l'instance regroupée mise en place par accord d'entreprise dans les entreprises d'au moins 300 salariés (95).

Dans le cadre de la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions (96). Ainsi, chaque institution garde sa propre personnalité juridique. Inutile, dans cette situation, de voir reconnaître celle de la DUP.

À noter : la future instance unique de représentation du personnel (comité social et économique) sera dotée elle aussi de la personnalité morale et donc de la capacité d'ester en justice. mais selon le projet d'ordonnance rendu public le 31 août 2017 en cas de maintien par accord d'institutions séparées, seul le comité social et économique aura la personnalité civile, ce qui privera le CHSCT maintenu en l'état de sa capacité autonome d'agir en justice.

(94) Cass. soc. 2 déc. 2009, n° 08-18409, Air France.
(95) Art. L. 2391-1, alinéa 2 du Code du travail.
(96) Art. L. 2326-3 du Code du travail.

B – Intérêt et qualité à agir du CHSCT

Le CHSCT peut agir en justice devant les juridictions civiles, administratives ou pénales pour la défense de ses intérêts propres (patrimoniaux ou extrapatrimoniaux), tant en action qu'en défense.

Le CHSCT défendra notamment :
– son droit de recourir à l'expertise : suite à une contestation de l'employeur (97) ou pour faire cesser le refus de l'employeur de remettre les documents nécessaires au bon déroulement de l'expertise (98) ;
– ses prérogatives consultatives : en demandant l'annulation ou la suspension d'un projet de réorganisation ayant des conséquences sur les conditions de travail des salariés entrepris sans infor-

(97) Art. L. 4614-13 du Code du travail – action portée devant le tribunal de grande instance – Cass. soc. 14 déc. 2011, n° 10-20378, APHP.
(98) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM – action portée devant le tribunal de grande instance en référé.

➡ Modèle de mandat pour représenter le CHSCT en justice

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société [*nom*] de l'établissement situé [*adresse*], réuni le [*date*], décide d'engager une ou des action(s) en justice, au civil comme au pénal, en référé comme au fond, tant en première instance qu'en appel, à l'encontre de *[prénom et nom]*.
Le Comité donne mandat à son secrétaire [*prénom et nom*] pour le représenter.
Il désigne le Cabinet [*nom et adresse du cabinet d'avocat*] pour assurer la défense de ses intérêts.
Cette délibération a été adoptée à l'unanimité des membres présents.
Lieu, date et signature

mation/consultation du CHSCT ([99]) ;
– la réparation du préjudice subi du fait d'une entrave (cf. Délit d'entrave, p. 267) : en se constituant partie civile et en sollicitant des dommages-intérêts en réparation ([100]).

En revanche, contrairement aux syndicats ([101]), le CHSCT ne peut pas agir en justice pour défendre les intérêts collectifs des salariés, dès lors qu'il ne dispose d'aucune habilitation légale en ce sens.

Plan de sauvegarde de l'emploi.
Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le contentieux du grand licenciement économique (avec plan de sauvegarde de l'emploi) ne relève plus de la compétence du juge judiciaire, mais de celle des juridictions administratives (contestation homologation/validation/contenu du plan…) ([102]). Le recours administratif contre la décision de validation ou d'homologation ne peut être porté que par les personnes destinataires de la décision à savoir les organisations syndicales représentatives, le comité d'entreprise et les salariés ([103]). Le Conseil d'État a ainsi jugé, de manière regrettable, que le CHSCT ne pouvait pas solliciter l'annulation d'une décision administrative d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi puisque la loi ne prévoit pas que cette décision soit portée à sa connaissance ([104]).

(99) Cass. civ. 2ème. 22 mars 2012, n° 11-15334, clinique Clémentville et Cass. soc. 12 juillet 2005, n° 03-10633, Air France – actions portées devant le tribunal de grande instance en référé.
(100) Cass. crim. 9 déc. 2008, n° 08-80788, La Samaritaine.
(101)Art. L. 2132-3 du Code du travail.
(102) Art. L. 1235-57-1 du Code du travail.
(103) Art. L. 1235-57-4 du Code du travail.
(104) Cons. Et. 21 oct. 2015, n° 386123, SKF de Montigny – irrecevabilité à demander l'annulation d'un PSE devant la juridiction administrative.

C – Mise en œuvre de l'action judiciaire par le CHSCT

Agir en justice relève d'une délibération du CHSCT adoptée à la majorité des membres présents. Le président n'a pas à prendre part au vote d'une telle délibération qui ne concerne aucunement les modalités de fonctionnement ou l'organisation des travaux du CHSCT ([105]).

Ni le secrétaire, ni le président, ni les autres membres de la délégation du personnel n'ont qualité pour représenter le CHSCT. Ce dernier doit donc adopter une délibération afin de mandater l'un de ses membres pour le représenter. Le mandat donné vaut pour l'exercice des éventuelles voies de recours ([106]). Une simple lettre signée des membres élus remise au président ne suffit pas à justifier d'un mandat du secrétaire ([107]).

En pratique, lors d'une même

(105) Art. L. 4614-2 du Code du travail.
(106) Cass. soc. 19 mai 2015, n° 13-24887, Auchan.
(107) Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 10-27452, GDF SUEZ.

➡ Prérogatives de l'instance de coordination des CHSCT

Les prérogatives des CHSCT ont été profondément modifiées par la loi du 14 juin 2013 qui a introduit la possibilité pour l'employeur de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT (IC-CHSCT) dans les entreprises à établissements multiples. Celle-ci a pour mission légale, dans le cadre d'un projet commun à plusieurs établissements de l'entreprise dotés de CHSCT, d'organiser le recours à une expertise unique sur le projet et d'émettre un avis sur celui-ci ([1]). Elle peut être mise en place par décision unilatérale de l'employeur (cf. Mise en place et composition du CHSCT, p. 257) dans le cadre de l'examen ([2]) :
– d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
– d'un projet d'introduction de nouvelles technologies ;
– d'un plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques ;
– de toute question de sa compétence dont elle est saisie par l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.
Dès lors qu'une instance temporaire a été mise en place, elle est seule compétente pour désigner un expert, nécessairement lors de sa première réunion ([3]). On comprend bien l'intérêt des employeurs de recourir à ce dispositif qui leur évite de faire face au déclenchement de multiples expertises par les CHSCT des établissements touchés par un projet… mais cela tend surtout, associé aux délais contraints de réalisation des expertises, à éloigner l'expertise d'une analyse, au plus près des sites d'activité, des répercussions concrètes du projet sur les conditions de travail.
La loi dite Rebsamen du 17 août 2015 a approfondi la mise à l'écart des CHSCT locaux en les privant du droit d'être consultés sur les « mesures d'adaptation du projet communes aux établissements » ([4]). Ce n'est plus que sur les «éventuelles mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement» que la loi impose une consultation des CHSCT locaux. Il n'est par ailleurs plus mentionné que l'employeur doit leur transmettre le rapport d'expertise élaboré au niveau de l'IC-CHSCT.
Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois une IC-CHSCT et les comités locaux, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis ([5]). À défaut, l'avis de chaque CHSCT doit être rendu et transmis à l'IC-CHSCT au plus tard sept jours avant la date butoir à laquelle cette dernière doit se prononcer sur le projet ([6]).

(1) Art. L. 4616-3 du Code du travail.
(2) Art. L. 4616-1 du Code du travail.
(3) Art. L. 4616-3 du Code du travail.
(4) Art. L. 4616-1 du Code du travail.
(5) Art. L. 4616-3 du Code du travail.
(6) Art. R. 4616-8 du Code du travail.

réunion, le CHSCT adoptera à la majorité des membres présents deux votes, l'un sur le principe de l'action en justice, l'autre sur la désignation du représentant du CHSCT habilité à la mener.

Le règlement intérieur du CHSCT peut prévoir que le comité sera représenté en justice par son secrétaire. Dans cette situation, l'adoption d'une résolution visant à la désignation d'un représentant n'est pas requise.

D – Prise en charge des frais de justice

Le CHSCT ne dispose d'aucun budget propre lui permettant de prendre en charge les frais de justice. mais, afin de lui permettre un exercice effectif de son droit d'agir en justice, l'employeur supporte le coût des frais de la procédure et les honoraires de l'avocat, à la condition qu'aucun abus ne soit établi. Cette règle jurisprudentielle a d'abord été posée en matière d'expertise ([108]), puis, appliquée à d'autres hypothèses dès lors que le CHSCT agit dans le cadre de ses missions ([109]).

L'employeur sera condamné à la prise en charge des frais d'avocat même si le CHSCT succombe ou que son action s'avère irrecevable faute de préjudice direct et personnel né des infractions poursuivies ([110]).

Pour échapper au paiement des frais de justice, l'employeur aura à démontrer l'existence d'un abus de procédure du CHSCT ([111]). Il peut aussi solliciter une réduction des honoraires d'avocat. Les juges du fond apprécieront souverainement (selon les factures détaillées de l'avocat) ce montant au regard des diligences accomplies ([112]). Cette jurisprudence est de nature à rendre plus difficile le droit d'ester en justice du CHSCT.

(108) Cass. soc. 12 janv. 1999, n° 97-12794, EDF-GDF.
(109) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-10870, France Telecom (remise des documents d'information complémentaires et la suspension de l'exécution d'un projet de réorganisation) ; Cass. crim. 10 janv. 2017, n° 15-84693, SNCF (pour une constitution de partie civile suite à un accident).
(110) Cass. soc. 12 oct. 2016, n° 15-22953, Orange et Cass. soc. 2 déc. 2009, n° 08-18409, Air France.
(111) Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 15-22392, Orange.
(112) Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 15-10548, Orange Sud.

➡ Obligation de sécurité et action en justice du CHSCT

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, et ce en application de L'article L. 4121-1 du Code du travail.

Initialement, la Cour de cassation jugeait cette obligation comme étant de résultat, ce qui signifie que l'employeur était automatiquement fautif et ce du seul fait qu'il n'avait pu éviter l'exposition au risque ([1]). L'employeur ne pouvait pas se dégager de sa responsabilité en démontrant qu'il avait pris toutes les mesures pour éviter le risque survenu.

La Cour de cassation a récemment infléchi sa jurisprudence. Elle considère aujourd'hui que l'employeur peut échapper à une condamnation en justifiant avoir pris toutes les mesures préventives nécessaires ([2]). La Cour a réduit l'obligation de résultat en une obligation de moyens renforcée. En pratique, cela signifie que celui qui invoque un manquement à une obligation de sécurité devra démontrer que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures pour éviter la réalisation du risque (notamment dans les situations de harcèlement, accident du travail…).

L'existence d'une obligation de sécurité (qu'elle soit de résultat ou de moyens renforcée) permet au juge de suspendre un projet de réorganisation ([3]). Dans cette affaire, le juge a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions. Jugeant que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés, il a conclu que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue.

En s'appuyant sur cette obligation de sécurité, il a également été jugé que la mise en place d'un système de «benchmark» dans une banque consistant en une évaluation comparative et permanente des performances des agences et des salariés entre eux était de nature à compromettre gravement la santé des salariés. La banque s'est vue interdire par le juge d'utiliser un tel système d'évaluation ([4]).

Il ressort de ces jurisprudences que le CHSCT, lorsqu'il est consulté sur un projet de réorganisation et s'il identifie un risque de nature à compromettre la santé des salariés (souvent par une expertise) peut demander au juge la suspension du projet.

Le CHSCT est également recevable à solliciter la suspension d'un projet si ce dernier est de nature à compromettre la santé mentale des salariés de l'établissement concerné ([5]). En l'espèce, le CHSCT justifiait de risques psychosociaux auxquels étaient exposés certains salariés restant en poste, en raison d'une surcharge de travail consécutive aux suppressions de postes. Les juges ont suspendu le plan de sauvegarde de l'emploi car l'employeur n'avait pas suffisamment identifié ces risques, en ne procédant pas à un chiffrage précis des transferts de charge de travail consécutifs à ces suppressions de poste.

(1) Cass. soc. 28 févr. 2002, n° 00-11793, Eternit.
(2) Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24444, Air France.
(3) Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45888, SNECMA.
(4) TGI Lyon, 1er ch., section 2, 4 sept. 2012, n° 11/05300, Caisse d'épargne Rhône-Alpes Sud – confirmé par Appel Lyon, Ch. soc., section C, 21 févr. 2014, n° 12/06988.
(5) Appel Paris 13 déc. 2012, n° 12-00303, FNAC - On notera toutefois que cette affaire était de la compétence du juge judiciaire puisque portant sur des faits antérieurs à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Depuis cette date, le contentieux du plan de sauvegarde de l'emploi relève du juge administratif.

Liste des experts agréés auprès des CHSCT (1)

Nom et adresse des cabinets d'experts (2)	Date de fin d'agr ment
3E Conseil 03200 Vichy	31/12/2017
7 ERGONOMIE 54140 Jarville	31/12/2018
ABILIS Ergonomie 75011 Paris	31/12/2017
AB Orientation et Perspectives 34000 Montpellier	30/06/2019
ACTEA 32000 Auch	31/12/2018
ACTEMS Conseil 69443 Lyon Cedex 03	31/12/2018
Acti-CE 69100 Villeurbanne	30/06/2019
ACTYSENS 75003 Paris	31/12/2018
ADDEO Conseil (3) 75018 Paris	31/12/2018
ADDHOC Conseil 75003 Paris	30/06/2018
AEPACT 75011 Paris	31/12/2017
AEQUITIS (3) 75004 Paris	30/06/2018
A Fabrica di l'Omu (3) 20090 Ajaccio	31/12/2017
AFFLUX Conseil 37000 Tours	30/06/2018
ALIAVOX 95600 Eaubonne	31/12/2019
ALTEO 75005 Paris	30/06/2018
ALTEP EXPERTISES 75012 Paris	31/12/2017
ALTERNATIVES Ergonomie 91300 Massy	31/12/2019
ALTERventions 75011 Paris	30/06/2019
ANALUSIS 13090 Aix en Provence	31/12/2019
ANTEIS 84000 Pau	31/12/2017
ANTHROPIE 13005 Marseille	30/06/2018
APSYS 59100 Roubaix	31/12/2017
APTEIS 75010 Paris	31/12/2018
ARETE (3) 75010 Paris	31/12/2018
ARISTEE 69002 Lyon	30/06/2018
Arnoult Bertrand Expertises 75005 Paris	31/12/2018
ARTIS FACTA 75013 Paris	31/12/2018
ATR Sant et Travail 69005 Lyon	30/06/2018
ATTENTION TRAVAIL 75020 Paris	30/06/2019
AXIA Consultants 78350 Jouy en Josas	30/06/2019
AXIUM EXPERTISES 47000 Agen	30/06/2019
Gaetan BOURMAUD 22300 Le Pont Roux Ploumilliau	31/12/2017
CADECO 75009 PARIS	30/06/2018
CAPITAL SANTE 13100 Aix en Provence	30/06/2018
Caroline DAVID Consultants 21240 Talant	31/12/2019
CATEIS 13014 Marseille	31/12/2017

Nom et adresse des cabinets d'experts (2)	Date de fin d'agr ment
CEDAET 75010 Paris	31/12/2018
CEFA 75950 Paris cedex 19	31/12/2017
Christophe BOURHIS 75007 Paris	31/12/2017
CIDECOS 69202 Lyon cedex 01	31/12/2019
CIDUS (3) 13390 Auriol	31/12/2017
CONCILIO 80000 Amiens	30/06/2019
CONSEIL MANAGEMENT ET AUDIT (CM et A) 69007 Lyon	31/12/2018
Catherine CONSO 75013 Paris	30/06/2019
CONVERGO 33640 Ayguemorte-les-Braves	31/12/2018
COOPERGO (3) 93100 Montreuil	31/12/2018
DEGEST SAS 75020 Paris	31/12/2019
DOH Consultants 75012 Paris	31/12/2017
DS et O (D veloppement Social et Organisation) 75013 Paris	30/06/2019
Denis DUPLAN (2) 75015 Paris	31/12/2017
ECCCF 38100 Grenoble	31/12/2017
ELEAS 75009 Paris	31/12/2017
ELIOS 13200 Arles	30/06/2020
EMERGENCES 93556 Montreuil cedex	31/12/2017
EOS ERGONOMIE 64520 Bidart	30/06/2018
QUATION SAS 34470 P rols	30/06/2019
ERETRA 93170 Bagnolet	31/12/2018
ERGO CONSEIL ET AM NAGEMENT 38700 La Tronche	31/12/2020
ERGOLIA 75014 Paris	31/12/2018
ERGONOMIE ET PERFORMANCES 31000 Toulouse	30/06/2018
ERGONOMNIA 69007 Lyon	30/06/2019
ERGONOMIE CONSEIL 91310 Monthl ry	31/12/2018
ERGONOVA 31200 Toulouse	30/06/2019
ERGOS ERGONOMIE 73000 Chamb ry	30/06/2019
ERGOTEC 31300 Toulouse	31/12/2017
ESSOR Consultants 69009 Lyon	30/06/2018
ETHOS EXPERTISE 69100 Villeurbanne	31/12/2020
ETIS 73110 La Rochette	30/06/2018
FHC CONSEIL 59510 Hem	31/12/2018
Pierre FRANCHI 69007 Lyon	30/06/2018
GERN Ergonomie 59380 Quadeyre	31/12/2017
Cabinet Laurence GUGENHEIM Conseil 31270 Frouzins	31/12/2017
IDEEFORCE 75950 Paris Cedex 19	31/12/2018

Nom et adresse des cabinets d'experts (2)	Date de fin d'agr ment
IDENEA 38240 Meylan	31/12/2017
IFAS 75008 Paris	31/12/2017
IMPACT tudes 69400 Villefranche sur Sa ne	30/06/2019
INDIGO Ergonomie 33600 Pessac	31/12/2019
IN SITU 33800 Bordeaux	31/12/2017
INSTITUT D'ERGONOMIE DE BORDEAUX (IEB) 33076 Pessac cedex	31/12/2019
IRCAF RESEAU 30660 Gallargues le Montueux	31/12/2017
ISAST 75002 Paris	31/12/2019
IRTEM SAS 91400 Orsay	30/06/2018
JLO CONSEIL 69400 Villefranche-sur-Sa ne	30/06/2018
MIDI CTES 31000 Toulouse	30/06/2019
MLC ERGO 91560 Crosne	31/12/2019
NIMISCONSEIL 75018 Paris	30/06/2019
NOVIOMO 76600 Le Havre	31/12/2018
ODYSEE 77100 Meaux	30/06/2018
ORQUE 31140 Aucamville	31/12/2017
ORSEU 59000 Lille	31/12/2017
PARTENAIRE CE 95310 Saint-Ouen-l'Aum ne	31/12/2017
PHYSIOFIRM 84130 Le Pontet	31/12/2018
PLEIN SENS (3) 75011 Paris	30/06/2018
PRISME 59000 Lille	31/12/2018
PROGEXA 75019 Paris	30/06/2019
Christian REVEST 83200 Toulon	31/12/2019
ROYER Bruno 75010 Paris	30/06/2019
PATRICK SAGORY 33000 Bordeaux	30/06/2019
SECAFI 75013 Paris	31/12/2019
SESAME Ergonomie 13007 Marseille	31/12/2017
SEXTANT EXPERTISE 75002 Paris	31/12/2018
SL CONSEIL 13600 La Ciotat	31/12/2017
SOCIAL CONSEIL 94230 Cachan	31/12/2017
SOCIO SCOP 31400 Toulouse	30/06/2018
STIMULUS 75009 Paris	30/06/2018
SYNDEX 75876 Paris Cedex 19	31/12/2017
TECHNOLOGIA 75010 Paris	31/12/2017
TRANSFORMATIONS SOCIALES 74000 Annecy	31/12/2017
TRANSVERSALES 13340 Aubagne	30/06/2019
TRAVAIL ET D VELOPPEMENT HUMAIN 46000 Cahors	30/06/2019

(1) Liste modifi e en dernier lieu par arr t du 30 juin 2017, J.O. du 1er juillet 2017.
(2) Tous les cabinets sont agr s «Sant et s curit au travail + Organisation du travail et de la production» sauf indication contraire.
(3) Cabinet uniquement agr pour l'organisation du travail et de la production.



Lois « travail » et « Rebsamen »

Cette 13e édition prend en compte les différentes modifications apportées au droit des comités d'entreprise par les lois des 17 août 2015 et 8 août 2016 (consultations annuelles du comité d'entreprise, délais de consultation, contestation des expertises CHSCT, etc.)

Nouveaux d veloppements sur les lois de 2013, 2014 et 2015

À jour des textes et de la jurisprudence, ils concernent l'accès à l'information du comité d'entreprise et ses attributions économiques, la base de données économiques et sociales, le droit du licenciement économique, la délégation unique du personnel, le CHSCT, les obligations comptables du comité d'entreprise.

L'ouvrage de référence

mis à jour après les lois du 8 août 2016 et du 17 août 2015 - 13e édition



Commandez sur www.nvo.fr
Disponible partir du 19 avril 2017

Bon de commande *Droit des CE*

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE PROFESSIONNELLE _____

SYNDICAT/SOCIÉTÉ _____
À pr ciser si n cessaire l'exp dition

NOM* _____ PRÉNOM* _____

N°* _____ RUE* _____

CODE POSTAL* _____ VILLE* _____

TÉL. FIXE* _____ TÉL. PORTABLE* _____

COURRIEL* _____

* Champs obligatoires, n cessaires l'exp dition

Code article	Désignation	PU TTC	Quantité	Montant
01170357	Droit des CE	122€		
	Frais de port*			
	Total de la commande			

*Frais de port :
de 1 à 3 ex. = 12 €
de 4 à 7 ex. = 17 €
de 8 à 10 ex. = 22 €
au-delà, nous consulter.

Code origine : mag

Règlement par chèque n° _____ à l'ordre de la NVO - Banque : _____

ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : Nouvelle SA La Vie Ouvri re - Case 600
Service Diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. T l. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr