



MAI 2017

NUMÉRO SPÉCIAL CHSCT



EXPLOITATION

AïE - CADENCES  Métro - Dodo ... Tétrachlorure de carbone - Hydrogène arsénié

Chlorure de vinyle - Amines aromatiques  Cadeau de la maison ... Palpitations 

Mains moites ...  Noir de carbone  Rouge sang ... Boulot-Bobo ... **OUIE**



CADENCES ... Exténuation -  Silice Amorphe ... Ostéonécrose 

du semi-lunaire - En vrac ... **Stress** - Anxiolytiques ... Syndrome de Raynaud

Rentabilité ... Vibrations - CADENCES ... Températures **extrêmes**

Vertiges ...  **Démence** - CADENCES ... Norme NF EN 358

Cercles de qualité ...  **Abrutissement**  CADENCES ...



Connexion



Déconnexion ... Amiante

Poumons ...

Profits - CADENCES



Le travail use, fatigue et tue ...

Un peu ... Beaucoup ... Passionnément ... A la folie ... Et parfois pas du tout ... mais là c'est une autre histoire !

Et le CHSCT dans tout cela ?

C'est précisément la raison et l'objet du présent numéro de La Plume.

Son rôle est aujourd'hui central et d'aucuns souhaiteraient sans doute le faire taire ou à tout le moins limiter sa capacité de « nuisance ». Il y a quelques années déjà, un article titrait « *Le CHSCT, la nouvelle bête noire des entreprises* ».

C'est tout dire, et ne l'oubliez pas !

Olivier Cadic, Directeur du département assistance et conseil



Des Moyens limités pour des compétences sans cesse élargies

NUMÉRO
SPECIAL
CHSCT



Ces dernières années, le rôle du CHSCT n'a cessé de prendre de l'importance, par l'extension de ses domaines de compétences (risques psychosociaux, santé publique et environnement, pénibilité...) sous l'impulsion de l'obligation de sécurité de résultat portée depuis les arrêts Amiante de 2002.

Revenons aux missions confiées par la loi. La loi confie trois missions au CHSCT, outre d'assurer le respect des dispositions légales en matière de santé et sécurité :

- **CONTRIBUER** à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs,
- **CONTRIBUER** à l'amélioration des conditions de travail,
- **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 (**nouvelle mission issue de la loi du 8 août 2016**).

Le choix du verbe n'est pas anodin : on attend du CHSCT qu'il AGISSE et pas seulement d'être informé/consulté.

Et qu'il agisse urgemment dans des domaines sensibles et qui ont pu faire l'objet de scandales sanitaires : amiante, suicides au travail, santé mentale (stress au travail, risques psychosociaux et nouvelles pathologies du travail telles que le burn-out) et d'autres à venir sans aucun doute, comme certaines peintures...

Et qu'il agisse dans des domaines de plus en plus larges : bien-être au travail, qualité de vie au travail, impacts des nouvelles technologies sur la santé des salariés (vidéo surveillance, GPS, outils de communications...), entretiens annuels d'évaluation, nouveaux outils...

Qu'il intervienne dans l'entreprise, mais aussi **hors** de l'entreprise. Ainsi depuis la loi du 16 avril 2013, le CHSCT peut déclencher

une alerte s'il constate ou s'il est informé par un travailleur que des produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Enfin, qu'il intervienne au quotidien dans le cadre des réorganisations multiples, restructurations, déménagements que connaissent aujourd'hui les entreprises.

La gestion de crises, d'évènements et du quotidien tant sur les actions de prévention que sur des actions curatives font du rôle des membres du CHSCT un rôle lourd et chronophage qui nécessiterait des moyens adaptés.

Tel n'est pas le souci du législateur qui n'a rien modifié.

Certes, le CHSCT peut réaliser des enquêtes, des inspections, recourir à des experts mais le nombre d'heures de délégation, l'absence de moyens financiers, la difficulté ne serait-ce que de se rendre sur des sites en cas d'entreprise éclatée pour réaliser des inspections et tout simplement rencontrer les salariés **sont autant de freins à l'action effective de cette instance** dont certains souhaiteraient peut-être qu'elle se dissolve dans le CE, via par exemple la DUP élargie.

Le pire n'est jamais sûr, mais un homme averti en vaut 2.

Afin de mieux comprendre les problématiques auxquelles ils sont confrontés, les membres du CHSCT peuvent accéder gratuitement à une documentation technique sur :

<http://www.inrs.fr/>

<https://www.anact.fr/>

Evelyn BLEDNIAK, Avocat associé
Amélie KLAHR, Juriste

Le CHSCT au sein de la nouvelle DUP

Une nécessité : avoir de la méthode !

Etendue aux entreprises comptant jusqu'à 299 salariés, la délégation unique du personnel, issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, consiste à regrouper, sur les mêmes personnes, l'ensemble des prérogatives des délégués du personnel, du CE et du CHSCT. Bien que le CHSCT conserve l'ensemble de ses attributions (droit d'alerte, inspections, expertise CHSCT, l'ensemble des consultations...), certaines modalités de son fonctionnement ont été aménagées, ce qui appelle à la vigilance.

Des réunions reposant sur un ordre du jour commun et une périodicité réduite

En effet, l'employeur est tenu de réunir la délégation unique une fois tous les deux mois. Sur ces 6 réunions, au moins 4 doivent, en totalité ou pour partie seulement, comporter des points relatifs aux prérogatives du CHSCT.

Non seulement, l'ordre du jour est commun mais aussi tout se tient au cours d'une seule et même réunion.

Comment l'organiser quand les participants peuvent varier suivant les sujets ?

La question se pose fondamentalement pour les membres de droit extérieurs au CHSCT (Inspection du travail, médecin, préventeur...)

+ Un conseil : interroger ces intervenants avant de fixer les horaires et l'ordre dans lesquels seront abordés les points.

Il peut être opportun, à notre sens, de commencer par les questions CHSCT, afin de libérer les extérieurs sans pour autant limiter le temps de réunion consacré aux questions, ce qui serait non seulement préjudiciable aux droits de l'instance et à la qualité des débats mais encore irrégulier.

Concilier un ordre du jour étoffé et une périodicité de réunions moins fréquente est donc le défi posé aux membres de la nouvelle DUP. Sauf à tenir les réunions sur plusieurs jours, le temps consacré à chaque instance risque de se réduire mettant ainsi à mal la garantie du maintien de l'ensemble de leurs prérogatives respectives.

Quid des réunions extraordinaires ?

Chaque instance conserve, selon ses propres règles, la possibilité de demander des réunions extraordinaires. Mais quelle procédure adopter lorsque le point relève à la fois du CHSCT et du CE ? Dans le silence des textes, nous préconisons de privilégier les règles du CE.

En revanche lorsque la demande de réunion ne concerne que le CHSCT, la demande doit être formulée par 2 élus, et pour le CE à la majorité des membres titulaires.

Un avis motivé unique à différencier

Lorsque le sujet soumis à consultation relève à la fois du CHSCT et du CE, la DUP doit alors rendre un avis unique. A terme, ce procédé pourrait impliquer un risque de déperdition des prérogatives des 2 instances. Dès lors, nous vous recommandons de s'attacher à distinguer, au sein d'un même avis, un 1^{er} volet axé sur les consé-

quences en matière d'hygiène, de sécurité et conditions de travail et un 2nd volet axé sur les conséquences sociales, économiques et/ou stratégiques. Ne pas oublier que l'avis peut ultérieurement servir !

Sur les délais d'information/consultation, voir l'article page 6.

Quid des PV de réunion ?

Même lorsque la réunion porte sur des points relevant du CE et du CHSCT, deux PV distincts devraient en principe être élaborés et adoptés. Néanmoins, si vous faites le choix d'un PV unique, nous vous recommandons d'indiquer très distinctement les points relevant de chacune des instances (ou des deux), puis de l'adopter et de le diffuser selon les règles applicables au PV du CE. En parallèle, le registre des DP devra être tenu.

Quels moyens de formation ?

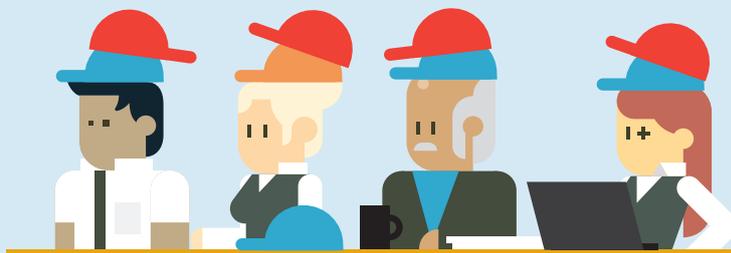
Faute de disposition particulière, les membres de la DUP bénéficient :

- **En qualité de membres titulaires CE du congé économique** prévu à l'article L. 2325-44 du Code du travail. Le coût pédagogique est imputé sur le budget de fonctionnement du CE ;
- **En qualité de membres CHSCT de la formation** prévue à l'article L. 4614-14 du Code du travail. Le budget du CE n'étant pas étendu au CHSCT, le coût pédagogique et les frais annexes restent pris en charge par l'employeur dans les limites fixées par voie réglementaire.

Une question : la DUP a pour effet de créer des suppléants au CHSCT. Or, les dispositions du Code du travail relatives à la formation des membres CHSCT n'envisagent pas cette hypothèse. Convient-il alors de réserver, comme pour le congé de formation économique, le bénéfice de la formation CHSCT aux seuls titulaires ? A notre sens, les suppléants pourraient tenter de se prévaloir d'un droit à formation CHSCT dans la mesure où la législation actuellement en vigueur ne limite pas l'accès aux seuls membres titulaires.

Floriane Burette, Juriste

MAINTENANT, NOUS ALLONS ABORDER L'EXPERTISE. POUVEZ-VOUS ENLEVER LA CASQUETTE ROUGE, SVP ?



4 → 5

EXPERTISES CHSCT PRÉVOIR POUR NE PAS SUBIR

La loi du 8 août 2016 (loi El Khomri), a introduit un délai de 15 jours de contestation de l'expertise CHSCT, à compter de la délibération du CHSCT décidant du recours à l'expert (contestation de la nécessité de l'expertise du CHSCT, de la désignation de l'expert, du coût prévisionnel, de l'étendue ou du délai de l'expertise).

Au titre de cette saisine du juge par l'employeur, laquelle a vocation à suspendre la réalisation de l'expertise ainsi que la consultation du CHSCT jusqu'à la notification du jugement (C. trav. art. L4614-13), si le juge donne raison à l'employeur, la délibération du CHSCT est annulée et l'expertise n'a pas lieu.



Pour mémoire, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans les cas suivants :

- ➔ lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (C. trav. art. L 4614-12, 1^o) ;
- ➔ en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. art. L 4614-12, 2^o) ;
- ➔ en cas de projet de restructuration ou de compression des effectifs (C. trav. art. L 4614-12-1).

Dans les deux premiers cas de recours, en l'absence de définitions légales, toute la difficulté est de déterminer si la situation relève bien d'au moins un des cas de figure.

Le CHSCT doit donc au préalable de sa désignation vérifier que les conditions de cette dernière sont remplies.

Ceci est d'autant plus important qu'en cas de contestation judiciaire par l'employeur, la charge de la preuve de l'existence d'un risque grave ou d'un projet important pèse sur le CHSCT.

- 🔊 **NB :** contrairement à une idée reçue, il n'existe pas de cas d'expertise pour RPS (risques psychosociaux), cette expertise ne peut être envisagée que parce que le risque psychosocial est grave ou lorsque il relève d'un projet important.

Pour se faire il n'y a pas d'élément déterminant mais un **faisceau d'indices** qui permettra de s'assurer de la validité du cadre de la désignation de l'expertise.

Ainsi, le risque grave doit notamment être actuel et identifié (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-11.865 FS-PB) et constaté dans l'établissement (Cass. soc. 3-4-2001 n° 99-14.002).

Concernant le projet important, le caractère important sera déterminée par la nature et la portée de ses incidences sur les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail (portée du changement).

Nous vous renvoyons ici notamment à l'article paru dans le numéro de mars 2017 de La Plume où nous précisons la question de la preuve en la matière.

De façon récurrente, l'argumentaire développé par les employeurs dans le cadre des contestations d'expertise CHSCT, vise l'inexistence du risque grave et/ou du projet important, ou à tout le moins l'absence de démonstration/preuve apportée par le CHSCT. Par ailleurs, l'employeur évoque souvent dans la même logique, des « irrégularités » dans la désignation (absence de point à l'ordre du jour, absence d'explications complètes et précises du CHSCT, absence de réel débat avant vote, absence de désignation valable...).

Il est donc fondamental qu'en amont de la désignation, le CHSCT se prépare.

[...] →

En résumé, les étapes de la désignation de l'expert CHSCT pourraient être les suivantes :

- ➔ Identification et vérification que les conditions de la désignation de l'expertise sont remplies : existence d'un risque grave et/ou d'un projet important.
- ➔ Il est utile, voire nécessaire, de faire appel à un avocat et/ou à l'expert pressenti, afin qu'il puisse aider le CHSCT à valider les conditions de l'expertise, mais aussi son intérêt, son utilité et donc les différentes étapes ci-après.
- ➔ Inscription à l'ordre du jour de la réunion CHSCT (*Cass.soc.22-1-2008 n°06-18.979*) : « Désignation d'un expert en application de l'article 4614-12, 1° ou 4614-12,2° du Code du travail ».

Préparation de la résolution portant désignation de l'expert.

La résolution doit être complète. Comporter d'une part, les éléments de démonstration de l'existence du risque grave (quel risque, quelle gravité, nombre de salariés courant le risque...),

ou du projet important (quel projet important, en quoi il a des conséquences importantes sur les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité, nombre de salariés impactés...). D'autre part, une mention de la nécessité et de l'utilité du recours à l'expert (en quoi ce travail ne peut être mené à bien par les élus dans le cadre de leurs prérogatives - aspects techniques...). Enfin, les éléments du cadre de la mission de l'expert (ce qui lui est demandé).

🔊 **NB** : attention, en matière d'expertise risque grave, **la mission ne peut jamais être celle de déterminer les risques graves, puisque l'existence du risque grave est la condition préalable à l'intervention de l'expert.**

A ce stade, l'employeur pourra comprendre la pertinence et la validité de la démarche. A défaut, s'il conteste, le CHSCT sera d'autant plus prêt à développer sa défense devant le juge.

Lise BIANNIC, Juriste
Diego PARVEX, Avocat Associé

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CHSCT

Un outil pour renforcer les moyens de l'instance

A l'instar du comité d'entreprise, il est désormais obligatoire pour le CHSCT d'adopter un règlement intérieur.

Le Code du travail prévoit ainsi que « le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux ».

Ce document est essentiel. Il va notamment permettre au comité de poser par écrit le fonctionnement de l'instance, de clarifier ses règles de fonctionnement, de les adapter à la structure et à l'activité de l'entreprise.

Mais, il permet également de rappeler les droits du CHSCT. Sa rédaction est **l'occasion de négocier avec l'employeur un renforcement des moyens de l'instance pour la rendre plus efficace.**

Plusieurs points peuvent être demandés en fonction des besoins de l'instance et de la spécificité de l'entreprise.

Citons par exemple :

- Une augmentation du crédit d'heures de délégation pour notamment :
 - Faciliter les déplacements des membres du CHSCT
 - Tenir des réunions préparatoires
 - Renforcer les prérogatives d'inspection, d'enquête



- Une aide à la rédaction du PV,
- Une augmentation du nombre d'élus,
 - La mise à disposition d'un local propre au CHSCT,
 - La prise en charge d'un accès à une documentation technique et juridique complète,
 - La prise en charge des frais de déplacement lors d'inspections et enquêtes, surtout si le CHSCT est national et que les salariés sont disséminés sur le territoire.

Concernant la mise en place du règlement intérieur, son adoption se fait en réunion par un vote à la majorité des présents. Le président peut participer mais il n'a pas de droit de veto ou de « voix compte double ».

En revanche, les élus ne peuvent imposer à l'employeur des obligations supra légales ou qui viendraient empiéter sur ses prérogatives de président. Ainsi, pour que le règlement intérieur permette effectivement de renforcer l'efficacité de l'instance, l'argumentation que vous développerez pour obtenir des moyens supplémentaires doit s'appuyer sur les spécificités de votre entreprise.

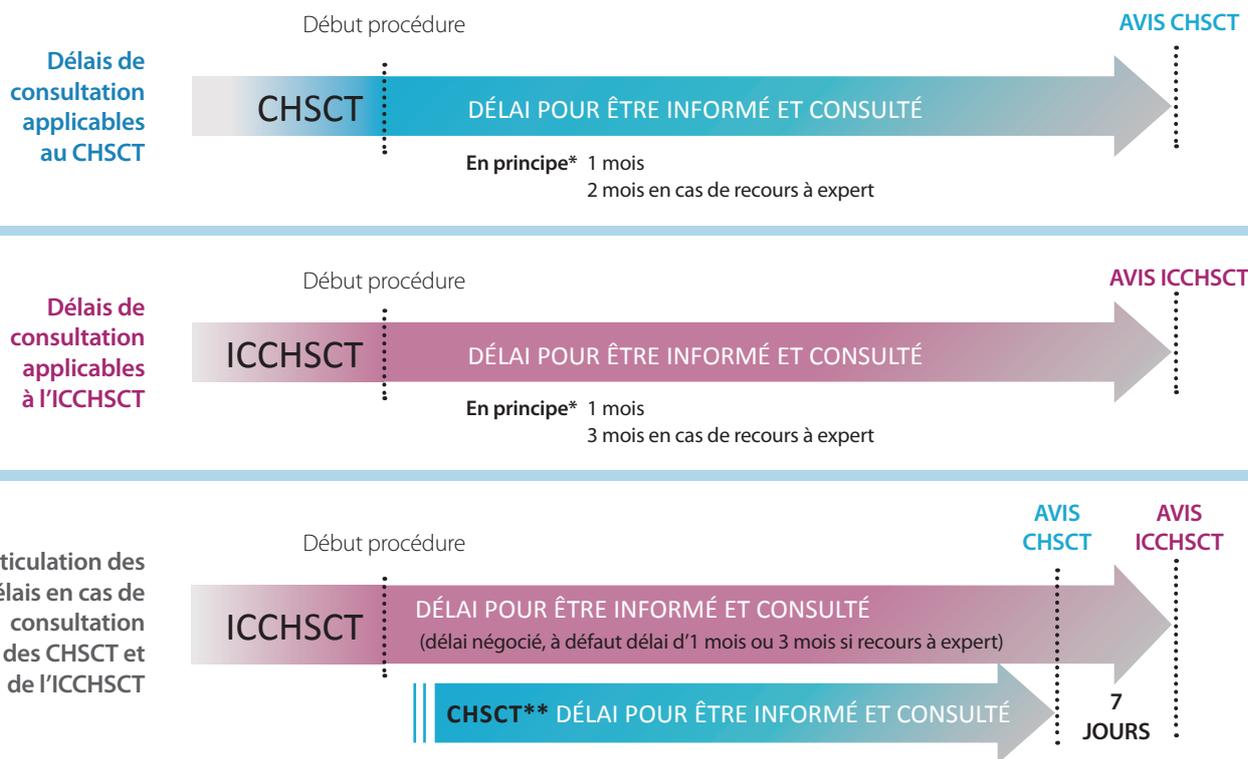
Justin SAILLARD-TREPOZ, Juriste

→ 6

Délais de consultation applicables aux CHSCT et à l'ICCHSCT



Alors que les consultations du CE sont encadrées dans des délais depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le législateur semblait avoir omis de prévoir des règles similaires pour les consultations CHSCT. C'est, désormais, chose rectifiée avec la loi Rebsamen et son décret d'application du 29 juin 2016.



*sauf délai spécifique négocié avec les délégués syndicaux ou, à défaut, de délégués syndicaux dans l'entreprise par la majorité des membres du comité et l'employeur

** Ni la loi, ni la jurisprudence ne précisent, pour l'heure, si en cas de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT, des délais sont applicables aux CHSCT. La loi précise uniquement qu'en cas de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT, les avis des CHSCT doivent être remis au plus tard 7 jours avant la fin du délai imparti à l'ICCHSCT pour remettre son avis. La question se pose donc de savoir si en cas de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT, les CHSCT sont également encadrés dans des délais préfix.

⇒ Consultations du CHSCT et/ou de l'ICCHSCT encadrées dans des délais

Toutes les consultations obligatoires ou ponctuelles du CHSCT et/ou de l'ICCHSCT sont désormais encadrées dans des délais, excepté celles pour lesquelles la loi a fixé un délai spécifique.

⇒ Début de la procédure CHSCT/ICCHSCT

Le délai de consultation du CHSCT et/ou de l'ICCHSCT court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou, de l'information par l'employeur ou, de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le délai est un délai calendaire. Il se calcule donc de date à date.

⇒ Avis des CHSCT et ICCHSCT

Rien n'interdit à l'employeur de solliciter l'avis des instances avant le terme du délai.

Ce n'est que si les membres du CHSCT et/ou de l'ICCHSCT estiment ne pas être en capacité de remettre un avis éclairé et motivé, au moment où l'employeur le sollicite qu'ils pourront repousser la remise de leur avis dans les limites du délai préfix.

Si le CHSCT et/ou l'ICCHSCT ne remettent pas d'avis au plus tard dans les délais négociés, ou à défaut dans les délais précités, ils seront alors réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

Anne-Lise Massard, Juriste

📢 JURISPRUDENCE ATLANTES

Le délai de 15 jours de contestation de l'expertise CHSCT court à compter de la délibération, c'est à dire de la réunion et non du Procès-verbal (TGI Evreux - 3 mai 2017)

JURISPRUDENCE

← 7



Seule une OS représentative peut désigner un représentant au CHSCT

Cass. soc. 22 fév. 2017 n°15-25591

Le Code du travail ne prévoit pas de désignation de représentants syndicaux au CHSCT. En revanche, l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, étendu par arrêté 12 janvier 1996, permet aux organisations syndicales de désigner un représentant syndical au CHSCT, dans les établissements d'au moins 300 salariés.

Même si l'accord-cadre ne le prévoit pas, la Cour de cassation a tranché sur le point de savoir quelles organisations syndicales sont habilitées à procéder à cette désignation : elle a jugé que seules les OS représentatives peuvent désigner des RS au CHSCT. Elle avait déjà opté pour cette solution dans un précédent arrêt (Cass. soc. 29 oct. 2008, n° 07-43.578).

Le CHSCT ne peut imposer à l'employeur la prise en charge d'un prestataire pour établir les PV

Cass. soc. 22 fév. 2017, n°15-22392

Le CHSCT ne peut pas imposer à l'employeur la prise en charge d'un prestataire extérieur pour rédiger les procès-verbaux de réunions.

Au titre de l'article L4614-9 du Code du travail, le CHSCT reçoit de l'employeur « les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions », puisqu'il ne bénéficie pas d'un budget de fonctionnement. Pour autant, cela ne lui permet pas de décider unilatéralement la prise en charge, par l'employeur, d'un prestataire pour rédiger les PV.

Dans cette affaire, le CHSCT n'avait pas démontré « l'insuffisance des nombreux moyens supplémentaires alloués » par l'employeur pour faire face au retard dans l'élaboration des PV.

Désignation des membres du CHSCT possible avec deux scrutins séparés

Cass. soc. 18 janv. 2017 n°15-27730

La délégation du personnel au CHSCT doit comporter un certain nombre de sièges réservés au personnel de maîtrise et cadre. Le collège désignatif (membres du Comité d'entreprise et délégués du personnel) a la possibilité de procéder à sa désignation par deux scrutins séparés, un pour chacune des deux catégories de sièges à pourvoir.

Toutefois, pour que ce mode de scrutin soit valide, la Cour de cassation pose un principe : le vote doit être concomitant pour chaque scrutin et le dépouillement doit intervenir à l'issue de tous les votes.

Ainsi, les résultats du premier scrutin ne doivent pas être connus avant la fin du second scrutin.

Pas de modification du périmètre d'implantation des CHSCT sans accord entre le CE et l'employeur

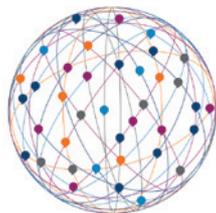
Cass. soc. 22 fév. 2017 n°16-10770

Selon l'article L4613-4 du Code du travail, dans les établissements d'au moins 500 salariés, le CE détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT constitués. A cette fin, ils doivent prendre en compte la nature, la fréquence et la gravité des risques, les dimensions et la réparation des locaux ou groupes de locaux, ainsi que le nombre de travailleurs occupés dans ces locaux et les modes d'organisation du travail.

En cas de désaccord, le nombre de CHSCT et les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail.

La Cour de cassation rappelle qu'il ne peut être procédé à aucune modification du périmètre d'implantation des CHSCT autrement que par l'une de ces deux voies. Dans cette affaire, ce sont les CHSCT eux-mêmes qui avaient fixés, par accord, le nombre de CHSCT.

Marine AZAIS, Juriste



**ATLANTES
FORMATION**

Atlantes, en partenariat avec Secafi, dispense des formations pour les élus du CHSCT, dans votre région



	3 jours	2 jours complémentaires
Nb salariés	- 300 salariés	+ 300 salariés
BORDEAUX	21 au 23 nov	7 au 8 déc
LILLE	13 au 15 nov	16 au 17 nov
LYON	25 au 27 sept	28 au 29 sept
MARSEILLE	12 au 14 juin	15 au 16 juin
METZ	12 au 14 juin	
NANTES	20 au 22 nov	11 au 12 déc
PARIS	19 au 21 juin	22 au 23 juin
TOULOUSE	19 au 21 juin	22 au 23 juin



Nous proposons également des formations sur votre site.

Pour plus d'information

01 56 53 65 05 - formation@atlantes.fr



ATLANTES
AVOCATS



ATLANTES
21-21bis rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS

Vous souhaitez contacter

L'accueil du Cabinet :

01 56 53 65 00

Le service formation :

01 56 53 65 05

ou formation@atlantes.fr

Vous êtes intéressé pour :

connaître notre offre
d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10

La plume de l'alouette

Directeur de la publication → Evelyn Bledniak
Création graphique → www.flm-design.fr



Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)
→ SELARL dont le siège est 21, 21 bis Rue du Champ de l'alouette
75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris ;
numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).