



émergences

formation conseil expertises

Ordonnances « Macron » : le CHSCT pris pour cible



Le 23 septembre 2017 l'ordonnance actant la fusion des institutions représentatives du personnel est entrée en vigueur. Parachevant un processus engagé depuis plus d'une vingtaine d'année, cette fusion fait disparaître le CHSCT en tant qu'instance autonome, à la faveur d'une commission qui sera placée sous la tutelle d'une instance fusionnée baptisée « Comité social et économique ». Alors que les questions de santé au travail occupent une place centrale dans le domaine de la représentation du personnel, le moment est bien mal choisi pour s'attaquer au seul rempart existant contre les organisations du travail délétères. Cet entretien propose un premier décryptage de l'ordonnance et de ses conséquences à venir pour les travailleurs et leurs représentants dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

**Entrée en vigueur des
ordonnances dans les jours
suivants le 23/09/2017**

**Décrets d'application au
plus tard le 01 /01/2018**

**Fusion des Instances
Représentatives du
Personnel (IRP) au plus
tard le 31/12/2019**



Propos recueillis auprès de
Jean-François LACOUTURE
Responsable du pôle juridique d'Emergences

Un train d'ordonnances portant sur une grande réforme du code du travail a été rendu public le 31 août 2017. Quel regard portez-vous sur cette réforme ?

Sur le fond cette réforme est une régression sociale sans précédent. Elle traduit une volonté politique d'en finir avec notre droit du travail. Pour les travailleurs de ce pays, le code du travail n'est plus une protection mais un code à l'usage patronal destiné à protéger les intérêts de l'entreprise.

Cette réforme comme celles qui l'ont précédée flexibilise davantage l'emploi et les organisations du travail tout en sécurisant les entreprises. C'est tout un pan du droit individuel et collectif du travail conquis de hautes luttes qui est démantelé au pas de charge et sans débat au Parlement. Résultat des courses et pour ne prendre que quelques exemples, les salariés seront licenciés plus facilement et à moindre coût, l'employeur disposant au passage d'un droit à l'erreur; les accords collectifs d'entreprise pourront déroger davantage aux accords de niveau supérieur, actant ainsi un affaiblissement du principe de l'ordre public social; les institutions représentatives du personnel en fusionnant perdent une partie de leurs prérogatives et de leurs moyens.

L'une des ordonnances porte sur la fusion des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Cette fusion répond à une revendication patronale très ancienne qui s'inscrit dans le prolongement d'un processus engagé depuis 1993 (loi Balladur), date de la mise en place des premières délégations uniques du personnel. La fusion des institutions représentatives du personnel, c'est d'abord la disparition des délégués du personnel, symboles forts d'une conquête ouvrière arrachée pendant le Front populaire en 1936. C'est aussi la disparition du comité d'entreprise comme institution représentative du personnel autonome, la volonté affichée des pouvoirs publics étant ici d'en terminer avec le programme et les réalisations du Conseil national de la résistance.

C'est enfin un enterrement de première classe du CHSCT créé par l'une des loi « Auroux » en 1982, qui emporte avec lui une partie de ses prérogatives. J'observe qu'il y a quelque chose d'indécent à vouloir supprimer le comité d'entreprise par ordonnance alors même que celui-ci a été créé par ordonnance à la Libération en 1945 dans un contexte d'urgence de reconstruction du pays.

Quelle est la raison avancée par les pouvoirs publics pour justifier cette fusion ?

Pour en comprendre la raison il faut se reporter à l'étude d'impact du projet d'ordonnance faite par le ministère. Celle-ci présente la coexistence des trois institutions représentatives du personnel existantes comme un système trop complexe aboutissant à une forme d'ossification du dialogue social et à un fonctionnement trop cloisonné générateur d'insécurité juridiques pour l'entreprise.

Nous ne partageons pas cette analyse pour au moins deux raisons.

La première est que chaque institution représentative du personnel a des missions spécifiques dans un domaine de compétence particulier déterminé par le code du travail. Même si nous pensons que toute question, réclamation ou revendication peut être examinée sous différents aspects, le regard porté sur un sujet de sa compétence par un délégué du personnel est nécessairement différent de celui d'un membre du CE. Plus encore, lorsqu'un membre du CHSCT agit dans le cadre de la contribution à l'amélioration des conditions de travail ou à la prévention de la santé physique et mentale des travailleurs. les aspects économiques ou financiers

ne sont pas sa priorité.

Demain, lorsque l'instance fusionnée qui sera composée d'un seul groupe d'élus agira dans le domaine de la santé au travail, ses actions seront conduites à l'aune des impératifs économiques. Il y a fort à parier alors que les questions de santé au travail passeront au second plan.

La seconde raison de notre désaccord est que la meilleure façon pour un employeur de résoudre les insécurité juridiques est de respecter le droit en vigueur. Or, dans l'entreprise, la représentation du personnel est trop souvent vécue par le chef d'entreprise ou les services RH, sinon comme une instance empêchant de tourner en rond, du moins comme une simple formalité. Nous pensons que la fusion des institutions représentatives du personnel est de ce point de vue une fausse bonne réponse.

Concrètement, en quoi consiste cette fusion ?

Les institutions représentatives du personnel CE, DP et CHSCT fusionnent en une seule et même instance baptisée « Comité social et économique (CSE) ». Cette instance reprend les prérogatives dévolues à chacune des instances fusionnées.

Dans les entreprises occupant de onze à quarante-neuf salariés, le CSE reprend celles de délégués du personnel.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, celles des trois instances.

Dans les entreprises à structure complexe, un CSE central pourra être mis en place par accord collectif ou à défaut, par l'administration du travail sous contrôle du juge judiciaire.

Des comités d'établissement sont institués par établissements distincts.

Dans les entreprises ou les établissements distincts de plus de trois cents salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée, ainsi que dans les entreprises comportant une installation nucléaire de base ou classées Sévésos.

Facultative dans les établissements de cinquante à trois cents salariés, cette commission peut être mise en place par accord collectif.

En quoi la commission santé, sécurité et conditions de travail se distingue-t-elle du CHSCT actuel ?

Contrairement au CHSCT, la commission n'est pas autonome. Elle est en quelque sorte sous la tutelle du CSE. Elle ne disposera pas de la personnalité juridique et ce faisant ne pourra pas mobiliser le

droit à expertise. Cette commission sera présidée par l'employeur ou son représentant et comprendra au moins trois membres dont un personnel cadre.

Il faut noter que l'employeur peut adjoindre à la commission des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise. Il peut également se faire assister en réunion par des collaborateurs dont le nombre n'excède pas celui des représentants du personnel titulaires.

A quelle date les ordonnances entreront-elles en vigueur ?

Elles sont en vigueur depuis le 23 septembre 2017. Une procédure de ratification par le Parlement devra être engagée dans les trois mois suivants. Les modalités d'application des dispositions de l'ordonnance sont subordonnées à la parution de décrets pris en Conseil d'Etat.

Ceux-ci sont attendus au plus tard le 1er janvier 2018.

Les institutions représentatives du personnel existantes au moment de la promulgation des ordonnances doivent-elle immédiatement fusionner ?

Dans les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP), le comité social et économique (CSE) est mis en place au terme du mandat en cours et au plus tard au 31 décembre 2019.

Par conséquent, les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP cessent au plus tard le 31 décembre 2019.

Pendant la durée des mandats en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions actuelles relatives au CE, DP et CHSCT demeurent applicables telles qu'elles existent aujourd'hui.

Les prérogatives dévolues aux CHSCT sont-elles maintenues au bénéfice du Comité social et économique ?

Globalement oui, mais certaines prérogatives antérieurement dévolues au CHSCT semblent échapper au CSE, notamment sa contribution à l'amélioration des conditions de travail, et à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Le texte indique seulement que l'instance contribue à « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ». La question de l'hygiène a également

disparu du code du travail.

A noter également que si l'ordonnance reprend l'obligation de consulter le CSE « sur les questions intéressant l'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail », il ne reprend pas « in extenso » les dispositions de l'article L.4612-8-1 du code du travail qui prévoient que « le CHSCT est consulté 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 ».

Enfin, la consultation sur les documents se rattachant à la mission du CHSCT, notamment sur le règlement intérieur de l'établissement, n'est pas reprise dans l'ordonnance.

Le CSE sera-t-il doté de la personnalité juridique ?

L'ordonnance prévoit que l'instance fusionnée est dotée de la personnalité juridique et gère son patrimoine. Ceci ne vaut que pour les CSE institués dans les entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, la personnalité juridique n'est pas reconnue à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

La procédure d'information-consultation est-elle toujours enfermée dans des délais préfix ?

Oui, le principe des délais préfix dans le cadre desquels les procédures d'information-consultation doivent être conduites est maintenu. Pour rappel, à l'échéance de ces délais l'instance est réputée avoir rendu un avis négatif. Il faut toutefois noter que les délais seront fixés par décret. J'observe d'ailleurs que le délai de 15 jours incompressible séparant l'information de la consultation qui était prévu par la loi a été supprimé.

Le CSE dispose-t-il toujours d'un droit aux expertises ?

Le droit à l'expertise reconnu au CE et au CHSCT est maintenu pour le CSE sur tous les champs, consultations récurrentes, ponctuelles, expertises techniques, et libres. Toutefois, les modalités de recours et le financement de ces expertises sont profondément bouleversés. Il faut noter que les nouvelles dispositions sont subordonnées pour

l'essentiel à la parution de décrets.

Le principe de la prise en charge intégrale par l'employeur des honoraires de l'expert est maintenu dans les cas suivants :

- consultation sur la situation économique et financière (bloc 2),
- consultation sur la politique sociale de l'entreprise (bloc 3),
- en cas de compression des effectifs et de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE),
- en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnelle.

Ce qui change, c'est que les honoraires de l'expert sont pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 % dans les cas suivants :

- consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (bloc 1),
- consultations ponctuelles, notamment en cas de projets importants impactant la sécurité, la santé et les conditions de travail, ou bien encore dans le cadre d'opération de concentration.

Qu'est-ce qui justifie le cofinancement de l'expertise ?

Selon le ministère du travail, un tel cofinancement permettra de réguler le marché de l'expertise sans porter atteinte à la capacité du CSE de recourir aux expertises. Nous pensons, au contraire, que ce cofinancement aura pour conséquence d'introduire une politique du moins-disant fondée sur le seul critère économique. Cette approche s'accommode mal avec l'expertise santé au travail car elle risque d'inciter les membres du CSE à choisir principalement, sinon exclusivement, en fonction du coût proposé. Le cofinancement va, selon nous, à l'encontre du principe édicté par la directive du 12 juin 1989 selon laquelle l'amélioration de la santé, de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. D'autre part, nous pensons, comme beaucoup, que ces nouvelles dispositions pénaliseront les CSE des petites et moyennes entreprises qui disposent d'une subvention de fonctionnement modeste. L'accès au droit à l'expertise est donc fortement compromis pour ces comités, ce qui pose avec force la question de l'égalité devant la loi.

S'agissant plus précisément des modalités de recours à l'expertise pour risque grave et pour projet important qu'est-ce qui va changer ?

Ce droit à l'expertise est désormais baptisé « Expertise qualité du travail et de l'emploi ». L'expert agréé laisse la place à un expert « habilité ». Derrière ce concept d'habilitation c'est la fin de l'agrément ministériel qui semble se profiler. La place des syndicats, du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), de l'INRS et du ministère du travail dans le processus d'agrément est fortement interrogée. C'est l'ouverture à la concurrence des cabinets d'audit sous influence patronale qui est à craindre.

S'agissant des conditions de recours à l'expertise, les textes renvoient à la parution des décrets. Mais le projet d'ordonnance fixe d'ores et déjà un mode opératoire.

A compter de la désignation de l'expert, les membres du comité établissent un cahier des charges et l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret. L'employeur a toujours la faculté de s'engager dans la voie contentieuse. Il devra agir devant le tribunal de grande instance dans un délai qui sera fixé par décret.

Ce délai courra à compter de la délibération si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, à compter de la désignation s'il entend contester le choix de l'expert, à compter de la notification du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel et à compter de la notification du coût final s'il entend contester ce coût.

Rien n'indique que la jurisprudence selon laquelle les frais d'avocat engagés par le CHSCT sont à la charge de l'employeur soit maintenue, le CSE disposant désormais d'un budget de fonctionnement.

Le droit à la formation des membres du CSE sur les questions de santé de sécurité et de conditions de travail est-il maintenu ?

Oui, ce droit est maintenu au bénéfice des membres de la commission lorsqu'elle existe, ou, dans le cas contraire au bénéfice des membres du CSE.

Les conditions seront précisées par décret en Conseil d'Etat. Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions égale-

ment prévues par décret.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Elles sont d'une durée de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et de trois jours dans celles de moins de trois cents salariés.

Les moyens accordés aux membres du CSE sont-ils maintenus ?

Sur cette question, le projet renvoie pour l'essentiel à la parution des décrets. Néanmoins, ce que l'on peut d'ores et déjà retenir c'est que les moyens accordés à l'instance fusionnée ne sont pas à la hauteur pour plusieurs raisons. La première est que la fusion conduira inévitablement à une diminution importante du nombre de salariés mandatés.

La seconde raison est que le crédit d'heures de délégation accordé aux membres du CSE est ramené par l'ordonnance à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures par mois dans les autres.

C'est un niveau en deça de ce qui est actuellement en vigueur. Songez qu'un salarié titulaire d'un mandat au sein d'une délégation unique dans une entreprise de cinquante à soixante-quatorze salariés dispose d'un crédit de 18 heures par mois.

Mieux, un salarié cumulant les mandats de DP et de CE dans une entreprise de plus de trois cents salariés dispose aujourd'hui d'un crédit d'heures de délégation cumulé de 35 heures par mois.

La troisième raison est que le projet consacre un principe sans précédent, celui de l'impossibilité pour un salarié d'occuper plus de trois mandats successifs. Enfin, les textes excluent la participation des membres suppléants aux réunions, ceux-ci ne pouvant siéger qu'en cas d'absence des membres titulaires.

N'y a-t-il pas quelque chose de paradoxal à vouloir instituer une institution fusionnée multi-compétences et dans le même temps réduire les moyens d'action de ses membres ? Nous attendons les décrets...



émergences

formation conseil expertises

EXPERT DE PROXIMITE DES CE ET CHSCT

A vos côtés pour toutes les questions liées à la prévention et la santé au travail.

- . **Expertise CHSCT**
- . **Formation pour les IRP**
- . **Conseil -Etudes**

*Emergences est présent
sur l'ensemble du territoire*

Paris

Lyon

Marseille

Bordeaux

Lille

Toulouse

Nantes

Strasbourg

Siège Emergences

261 rue de Paris

93556 MONTREUIL Cedex

ACCUEIL-CONSEIL

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

www.emergences.fr

