

## // le dossier pratique

# L'instance temporaire de coordination des CHSCT

Lorsque l'employeur est tenu de consulter plusieurs CHSCT sur un même projet, il peut mettre en place une instance de coordination des CHSCT en vue de recourir à une expertise unique.

Cette instance a été créée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, puis aménagée par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Si un décret d'application de cette loi, concernant directement l'ICCHSCT, a récemment été publié (*JO du 30 juin 2016*), des évolutions du dispositif sont d'ores et déjà prévues dans le cadre du projet de loi Travail. Voici les règles actuellement applicables.

## 1 Dans quels cas mettre en place une ICCHSCT ?

Dans les entreprises dotées de **plusieurs CHSCT**, l'**employeur** a la **faculté** – et **non l'obligation** – de mettre en place une instance temporaire de coordination de ces CHSCT en vue de l'organisation d'une **expertise unique** lorsque ceux-ci doivent être consultés sur un **projet commun** à plusieurs établissements. Sont visées les consultations portant sur (*C. trav., art. L. 4616-1 nouveau*):

- un projet d'aménagement important modifiant les **conditions de santé** et de **sécurité** ou les conditions de **travail** (*C. trav., art. L. 4612-8-1*);
- un projet d'introduction de **nouvelles technologies** (*C. trav., art. L. 4612-9*);
- un plan d'adaptation lié à des **mutations technologiques** importantes et rapides (*C. trav., art. L. 4612-10*);
- toute question dont les **CHSCT** sont **saisis** par l'employeur, le CE ou les DP, indépendamment des consultations obligatoires (*C. trav., art. L. 4612-13*).

Cette instance est **temporaire** et a donc vocation à disparaître une fois sa mission réalisée (*Rapp. Assemblée nationale, n° 847, 27 mars 2013, Germain, p. 141*).

**À NOTER** En cas de mise en place d'une DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés ou d'une instance regroupant des institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'ICCHSCT n'est pas incluse dans le périmètre de la DUP ou de l'instance regroupant des IRP et coexiste donc avec ces instances.

## 2 Comment est composée l'instance ?

### LES MEMBRES

L'instance de coordination est composée (*C. trav., art. L. 4616-2*):

- de l'**employeur** ou de son représentant;
  - d'un certain nombre de représentants de **chaque CHSCT** concerné par le projet: trois par comité en présence de moins de sept CHSCT; deux en présence de sept à 15 CHSCT; un au-delà de 15 CHSCT;
  - des personnes suivantes: **médecin du travail**, **inspecteur du travail**, agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'**OPPBTB** (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), responsable du **service de sécurité** et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail. 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. Seuls l'employeur (ou, le cas échéant, son représentant) et les représentants des CHSCT ont **voix délibérative**. Les autres ont donc seulement voix consultative (*C. trav., art. L. 4616-2*).
- La **liste nominative** des membres de l'instance de coordination doit être affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné par le projet commun. Elle indique la qualité, les coordon-

nées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance (C. trav., art. R. 4616-3).

À NOTER Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition de l'instance de coordination, notamment si un nombre important de CHSCT sont concernés (C. trav., art. L. 4616-5).

## LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DES CHSCT

Les représentants des CHSCT à l'instance de coordination sont désignés par la **délégation du personnel** de chaque CHSCT en son sein, pour la durée de leur mandat (C. trav., art. L. 4616-2). En pratique, lors de la première réunion suivant la désignation des représentants du personnel au CHSCT, la délégation du personnel choisit en son sein **trois représentants**, par ordre de priorité, **susceptibles de siéger** au sein de l'instance de coordination (C. trav., art. R. 4616-1). Cette décision est prise à la majorité des membres présents à la réunion, à l'exception du président du CHSCT (C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-2).

Lorsqu'un représentant du personnel d'un CHSCT **cesse ses fonctions** pendant la durée normale de son mandat, il est **remplacé** pour la période du mandat restant à courir (sauf si cette période est inférieure à trois mois), à l'occasion de la réunion suivante du CHSCT concerné. Toutefois, lorsqu'une instance de coordination est mise en place pour un projet commun concernant son établissement avant cette réunion, une **réunion extraordinaire** du comité doit être tenue en urgence pour désigner ce nouveau représentant (C. trav., art. R. 4616-2).

## UN PRÉSIDENT ET UN SECRÉTAIRE

L'instance est **présidée par l'employeur** (C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-1). Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel (C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-2).

Le **secrétaire** de l'ICCHSCT est choisi par les **représentants du personnel** au sein de l'instance et parmi eux (C. trav., art. R. 4616-4).

## LES DROITS ET OBLIGATIONS DES MEMBRES DE L'INSTANCE

L'employeur doit remettre à l'instance les **informations nécessaires** pour l'exercice de ses missions, ainsi que les **moyens** nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

À cet égard, il est important de préciser que les représentants des CHSCT à l'instance ne bénéficient pas d'un **crédit d'heures** supplémentaires. Cependant, la loi considère que le temps passé à la participation à une instance de coordination justifie le **dépassement** du crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient en tant que représentants du personnel à un CHSCT (C. trav., art. L. 4614-3).

Les membres de l'instance doivent respecter une **obligation de discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel, l'employeur devant les avertir de ce caractère lors de la communication de

telles informations. Ils sont également tenus au **secret professionnel** quant aux questions relatives aux procédés de fabrication (C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-9).

## 3 Quel est la mission de l'ICCHSCT ?

L'instance de coordination des CHSCT a pour mission d'organiser le recours à une **expertise unique** et de rendre un **avis** sur le **projet** concerné. Elle est par ailleurs seule **consultée** sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements (C. trav., art. L. 4616-1).

### RECOURS À UNE EXPERTISE UNIQUE

#### ■ Désignation de l'expert

Lorsqu'elle est constituée, l'ICCHSCT est **seule compétente** pour désigner un expert agréé (C. trav., art. L. 4616-1). Cette désignation a lieu lors de la **première réunion** de l'instance (C. trav., art. L. 4616-3).

À NOTER Le recours à l'expertise n'est possible qu'en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4616-1 et L. 4614-12, 2°).

#### ■ La remise du rapport par l'expert

L'expert dispose d'un **délai d'un mois** à compter de sa désignation pour réaliser son rapport. Ce délai peut être **prolongé**, dans la **limite de 60 jours**, pour tenir compte des nécessités de l'expertise (C. trav., art. R. 4616-9, al. 1).

Lorsque l'expertise est organisée dans le cadre d'un **projet de restructuration** et de **compression des effectifs**, l'expert doit remettre son rapport à l'employeur au plus tard **15 jours avant** l'expiration du **délai** imparti au **comité d'entreprise** pour donner son avis sur le projet (C. trav., art. R. 4616-9, al. 2), délai dépendant du nombre de licenciements envisagés (C. trav., art. L. 1233-30).

L'**absence de remise du rapport** par l'expert n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30 (C. trav., art. R. 4616-9).

L'expertise s'exerce selon les **modalités** de droit commun prévues à l'article L. 4614-13 (C. trav., art. L. 4616-1) :

- l'employeur ne peut pas s'opposer à l'**entrée de l'expert** dans l'établissement concerné ;
- il doit lui fournir les **informations** nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- l'expert est tenu aux mêmes obligations de **secret** et de **discrétion** que les membres de l'instance ;
- les **frais d'expertise** sont à la charge de l'employeur ;
- l'employeur peut **contester** devant le juge judiciaire la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise (C. trav., art. L. 4614-13).

Toutefois, en cas de recours à l'expert par l'ICCHSCT dans le cadre d'un projet de **restructuration** ou de **compression des effectifs**, la contestation dûment motivée doit être adressée par l'employeur à la **Directrice** par tout moyen lui conférant une date certaine. La Directrice se prononce dans un délai de cinq jours à compter de la réception de la demande, et doit adresser une copie de sa décision aux autres parties sa décision. Les membres de l'instance peuvent également contester l'expertise

lorsque l'employeur s'est opposé à l'entrée de l'expert dans l'établissement ou ne lui a pas fourni les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (C. trav., art. R. 4616-10).

**À NOTER** Par une décision du 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnels le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail sur la prise en charge par l'employeur des frais d'expertise et la possibilité pour l'employeur de contester l'expertise devant le juge judiciaire. L'abrogation de ces dispositions est toutefois reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (pour plus de précisions, v. l'actualité n° 16969 du 3 décembre 2015).

## CONSULTATION DE L'ICCHSCT

### ☒ Délais pour rendre son avis

L'instance de coordination est ensuite chargée de rendre un avis sur le projet faisant l'objet de l'expertise.

Pour rendre cet avis, l'ICCHSCT a un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour sa consultation. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à trois mois (C. trav., art. R. 4616-8, I modifié).

Dans le cas où l'ICCHSCT est consultée par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2323-3), l'avis de l'instance est transmise au CE au plus tard sept jours avant l'expiration du délai de quatre mois accordé au comité d'entreprise pour rendre son avis (C. trav., art. R. 2323-1-1; art. R. 4616-8, I modifié).

Lorsque l'expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'instance doit rendre son avis avant l'expiration du délai prévu par accord collectif ou de celui prévu à l'article L. 1233-30 (v. page 2).

À l'expiration de ces délais, l'instance est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. L. 4612-8 et R. 4616-8).

**À NOTER** Les PV des réunions et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise. Ils doivent être transmis, par l'employeur, aux membres des CHSCT concernés par le projet commun. Ils doivent également être 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 (C. trav., art. R. 4616-7).

### ☒ Coordination avec la consultation des CHSCT

L'instance de coordination est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés ne sont consultés individuellement que sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement (C. trav., art. L. 4616-1, al. 3).

Lorsqu'il faut à la fois consulter l'ICCHSCT et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'ICCHSCT au plus tard sept jours avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. R. 4616-8, III modifié).

Ainsi, la consultation des CHSCT précède celle de l'ICCHSCT (C. trav., art. L. 4616-3).

## CE QUE PRÉVOIT LE PROJET DE LOI TRAVAIL EN MATIÈRE D'EXPERTISE

Le projet de loi Travail, actuellement en cours d'examen au Parlement, prévoit de corriger l'article L. 4614-13 du Code du travail et de créer deux nouveaux articles L. 4614-13-1 et L. 2325-41-1 pour tirer les conséquences de la décision de censure du Conseil constitutionnel (Cons. constit., 27 novembre 2015, n° 2015-500 QPC).

Ainsi, la saisine du juge par l'employeur qui entendrait contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise devrait intervenir dans les 15 jours suivants la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT de recourir à un expert. Cette saisine suspendrait, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation, l'exécution de la décision du CHSCT, ou de l'ICCHSCT, ainsi que les délais de consultation de ces instances.

Les frais d'expertise resteraient à la charge de l'employeur. Néanmoins, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision de recours à l'expert, les sommes perçues par l'expert seraient remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CE pourrait décider à tout moment de prendre en charge ces frais au titre de sa subvention de fonctionnement.

L'employeur pourrait également contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (art. 17 du projet de loi).

**À NOTER** Le projet de loi Travail, tel qu'adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 mai, prévoit qu'un accord pourrait définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis. À défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT serait rendu et transmis à l'ICCHSCT et l'avis de ce dernier serait rendu dans les délais fixés par décret en Conseil d'État (art. 9, VIII du projet de loi).

## 4 Comment sont organisées les réunions de l'instance ?

### OÙ ET QUAND ?

Les réunions de l'instance doivent avoir lieu dans un « local approprié » et pendant les heures de travail. Elles ne peuvent être tenues en dehors des heures de travail qu'exceptionnellement lorsqu'une urgence le justifie (C. trav., art. R. 4616-6).

**À NOTER** Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de fonctionnement de l'ICCHSCT, notamment si un nombre important de CHSCT sont concernés (C. trav., art. L. 4616-5).

### L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif y sont inscrites de plein droit (C. trav., art. L. 4616-4 et L. 4614-8).

L'employeur (ou son représentant) doit transmettre aux membres de l'instance l'ordre du jour et les documents s'y rapportant au moins huit jours avant la date

fixée pour la réunion. Il est toutefois possible de **déroger** à ce délai pour un cas exceptionnel justifié par l'**urgence**, mais en aucun cas si la réunion porte sur un projet de **restructuration** et de compression des effectifs, (*C. trav., art. R. 4616-5 modifié*).

### L'ICCHSCT PEUT ÊTRE RÉUNIE EN CAS DE MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un CHSCT doit être consulté avant toute modification du règlement intérieur de l'entreprise (*C. trav., art. L. 4612-12 et L. 1321-4*). Il peut, à cette occasion décider de recourir à un expert agréé si l'objet de la modification envisagée correspond à l'un des cas de recours légaux (*C. trav., art. L. 4614-12*).

Dans une entreprise comptant plusieurs CHSCT, l'employeur peut-il réunir l'ICCHSCT en vue de la réalisation d'une expertise unique concernant la modification du règlement intérieur ?

Certes, la liste des hypothèses de réunion de cette instance (*C. trav., art. L. 4616-1*) ne fait pas référence à la consultation préalable à une modification du règlement intérieur. Pour autant, si la modification du règlement intérieur constitue un **projet d'aménagement important** modifiant les **conditions de travail** des salariés, elle répond à la définition de l'article L. 4612-8-1 et une instance de coordination peut être réunie et consultée sur ce projet (*CA Versailles, 14<sup>e</sup> ch., 17 mars 2016, n° 15/02198; v. l'actualité n° 17053 du 4 avril 2016*).

L'ordre du jour doit également être transmis à l'**inspecteur du travail** (*C. trav., art. L. 4614-8*).

### LE RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE

Un **accord** entre l'employeur et les représentants des CHSCT à l'instance peut autoriser le recours à la visioconférence pour réunir l'ICCHSCT. En l'absence d'un tel accord, le recours à la visioconférence est limité à **trois réunions** par année civile (*C. trav., art. L. 4616-6*).

Le **dispositif technique** mis en œuvre doit garantir l'identification de chaque membre de l'instance et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations (ceci ne faisant pas obstacle à la tenue éventuelle de suspensions de séance). Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en place doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par **voie électronique**, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (*C. trav., art. D. 4616-6-1 et D. 2325-1-1*).

**SOURCE//** • Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi • Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi • Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 • Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 • Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013