

## Édito

**Contestation d'expertise CHSCT : des menaces de plus en plus nombreuses de la part des employeurs pour "botter en touche" ou comment ne pas respecter le code du travail en toute impunité !**

Depuis au moins deux ans, nous constatons une hausse de la contestation, où plutôt de la menace de contestation des expertises votées par les représentants au CHSCT alors même qu'elles s'inscrivent dans le cadre légal et sont souvent consécutives à un défaut d'information-consultation du CHSCT.

Ces contestations orales ou écrites ne sont pas souvent concrétisées par une action juridique et les élus sont alors démunis face à cette situation qui empêche néanmoins à l'expert de mener à bien sa mission et vise à le discrédibiliser. En tant qu'expert, nous passons à présent un temps important à "essayer de faire notre travail" et nous subissons la dégradation du dialogue social dans nombre d'entreprises, y compris parmi les "grands comptes". Notre activité est ainsi de plus en plus difficile à prédéterminer et remplie d'incertitudes ; elle dérive sur une mission de conseil des élus dont le renouvellement important est marqué par un manque de formation et d'expérience. De plus, nous devons gérer des correspondances avec des Présidents qui n'hésitent pas à porter à notre rencontre des propos parfois irrespectueux et nous avons l'intention de saisir le ministère du travail.

Les élus doivent répondre à ces menaces et à la dégradation du dialogue social et pouvoir exercer leurs prérogatives sans ce que cela se transforme en bataille continue. Concernant l'expertise, il est nécessaire de préparer le plus en amont possible le formalisme du recours à l'expertise et à ne pas hésiter à faire intervenir l'inspection du travail, membre de droit de l'instance du CHSCT. Enfin, la procédure pour délit d'entrave doit aussi être enclenchée car cette contestation est d'abord une entrave à l'exercice du mandat représentatif. Enfin, nous appuyant sur une récente jurisprudence, nous avons décidé de facturer le temps passé et bloqué pour des expertises pour lesquelles nous sommes désignés et que nous n'arrivons pas à faire aboutir. VP, expert « atterré ».

## Actu

**LSE et délais préfix de consultation** : parution le 31 décembre du décret tant attendu sur les nouveaux délais de consultation issus de la LSE. Il entérine les délais préfix "qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours" pour les consultations prévues à l'article L.2323-6 à 60 et 2281-12, 2323-72 et 3121-11 du code du travail. Délais qui stipulent qu'à leur expiration le CE est réputé avoir été consulté. Ce délai est porté à :

- 2 mois en cas d'intervention d'un expert
- 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT
- 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.

**LSE et PSE** : 261 procédures depuis le 1er juillet dont 76% ont donné lieu à une négociation engagée le plus souvent en amont de la consultation du CE, selon le bilan du ministère du travail.

**Exercice du mandat représentatif** : arrêt de la Cour de cassation du 5 novembre 2013 qui réaffirme que l'employeur ne doit pas entraver l'exercice des mandats représentatifs.

L'équipe  
d'AEPACT vous  
souhaite une très  
bonne année  
2014

### Edito

Contestation  
d'expertise CHSCT  
p.1

### Actu

LSE et délais préfix  
LSE et PSE  
Exercice du mandat  
p. 1

### Dossier :

Instance de  
coordination : an 1  
p. 2

### Retour d'expérience

Que faire en cas de  
contestation  
d'expertise ?  
p.3

### Lu, vu pour vous

p. 4

### A suivre

p.4

AEPACT  
Votre expert agréé  
Votre organisme de  
formation

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

www.aepact.com  
Tél. 01 44 01 66 60

## Instance de coordination CHSCT : An 1

**Finalité au profit de l'employeur : organiser le recours à l'expertise unique, réduire le risque juridique, sécuriser la mise en œuvre des réorganisations et PSE en accélérant et sécurisant la consultation du CHSCT.**

### Ce que prévoit le code du travail : rappel

La loi 14 juin 2013 dite LSE autorise les employeurs à mettre en place, en cas de projet commun à plusieurs établissements, une instance temporaire de coordination (IC) des CHSCT en vue d'imposer le recours à une expertise unique. Le décret du 26 juin 2013 relatif au CHSCT et à l'IC, est applicable depuis 1<sup>er</sup> juillet 2013. Il définit les modalités d'application de la loi évoquée sur la composition de l'instance, la désignation des membres et les modalités de fonctionnement.

**Mise en place de cette instance :** l'IC est temporaire (*art. L. 4616-1 du Code du travail*) et sa mise en place se rattache à l'existence d'un projet spécifique particulier nécessitant la consultation de plusieurs CHSCT d'une même entreprise. Seul l'employeur peut décider sa mise en place, et les CHSCT locaux ne peuvent s'y opposer. Cette faculté est offerte à chaque fois que la consultation des CHSCT porte sur un projet commun. Jamais elle ne pourra être mise en place pour un risque grave.

**Ses membres :** les membres de l'instance avec voix délibérative sont l'employeur et les représentants des CHSCT (*art. L. 4616-2 du Code du travail*). L'employeur, le chef d'entreprise ou son représentant, est chargé de présider l'instance. L'instance de coordination est composée de (*art. L. 4616-2 du Code du travail*) :

- 3 représentants par CHSCT si l'entreprise compte moins de 7 CHSCT ;
- 2 représentants par CHSCT si l'entreprise compte entre 7 et 15 CHSCT ;
- 1 représentant par CHSCT si l'entreprise compte plus de 15 CHSCT.

Pour les CHSCT déjà constitués, la désignation des représentants s'organise lors de réunion de chacun des CHSCT. Si l'un des membres, pendant la durée normale de son mandat, cesse ses fonctions, il est remplacé pour la période du mandat restant à courir, si celle-ci est supérieure à 3 mois (*art. R. 4616-2 du Code du travail*). Dès que l'IC est mise en place, la liste nominative de ses membres est affichée dans les locaux affectés de chaque établissement concerné par le projet commun. Celle-ci précise les coordonnées, la qualité et l'emplacement de travail habituel de chacun(e) (*art. R. 4616-3 du Code du travail*).

**Fonctionnement :** les règles de fonctionnement sont calquées sur celles des CHSCT (*art. L. 4616-4 du Code du travail*). Un secrétaire est désigné parmi les représentants du personnel (*art. R. 4616-4 du Code du travail*). L'ordre du jour des réunions et les documents sont communiqués au moins 15 jours au moins avant la date de réunion, sauf urgence (nouvel article R 4616-5) ; en cas de restructuration et de compression des effectifs, ces délais sont réduits à 7 jours avant la réunion (*art. R. 4616-5 du Code du travail*). Le chef d'entreprise doit fournir à l'instance les moyens nécessaires pour l'exercice de ses missions ainsi que pour préparation et l'organisation des réunions (*art. L. 4614-9 du Code du travail*). Aussi, les représentants à l'instance ne disposent d'aucune heure de délégation spécifique. Rappelons que, au titre de leur mandat, celui-ci peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination (*art. L. 4614-3 du Code du travail*). Reste à le formaliser. Elle doit voter le recours à l'expertise unique (l'expert a de 30 à 60 jours pour réaliser sa mission) et décider sil elle rendra un avis lors de cette première réunion.

### Notre conseil : expertise unique versus consultation unique

Un accord d'entreprise (nouvel article L.4646-5) peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement mais aussi porter sur délais de consultation de l'IC/CHSCT et le cas échéant des différents CHSCT et les moyens supplémentaires dédiés. Si l'IC n'a pas vocation à se substituer aux CHSCT, elle n'a pas selon nous vocation alors à être consultée. Et doit obliger l'employeur à informer et consulter chaque CHSCT selon les dispositions en vigueur. Si l'IC centralise le processus d'information consultation sans se substituer aux CHSCT locaux, un accord de méthode doit détailler, les moyens et l'articulation de l'information consultation de l'IC avec celle des CHSCT locaux.

### Les premiers retours : 2 grandes tendances

- Une IC qui se « substitue » aux CHSCT locaux avec accord de méthode, RI et qui centralise le processus d'information consultation au sein d'une seule instance (à l'instar d'un CCE) ;
- Une IC qui a vocation à se réunir qu'une seule fois pour organiser le recours à l'expertise unique dans un délai contraint qui court dès la première (voire unique réunion) sans moyen supplémentaire.

**L'enjeu principal : en cas de réduction d'effectifs, éviter que l'IC soit convoquée à la fin des délais de 2 à 4 mois qui s'imposent au CE car l'IC (CHSCT) est réputée avoir été consultée passé le délai. En cas de négociation d'un accord collectif concernant un projet de restructuration, intégrer les CHSCT dans le fonctionnement des IRP et du processus d'information consultation. Et Exiger l'ouverture concomitante des deux procédures. Décider rapidement le recours à l'expert CHSCT, voté lors la première réunion et élaborer le cahier des charges dès la prise de connaissance du document relatif au projet.**

## Retours d'expériences : que faire en cas de contestation d'expertise ?

**Les obligations de l'employeur : rappelons que la contestation doit être réelle et relève d'une action en justice. Par ailleurs, une ordonnance du TGI de Clermont-Ferrand du 9 février 2011 précise que l'employeur doit saisir le tribunal dans un délai raisonnable au regard du délai de l'expert pour réaliser sa mission.**

### Comment agir ? Le délit d'entrave

Le délit d'entrave concerne l'ensemble des droits des délégués du personnel et syndicaux et la constitution, les missions et le fonctionnement de l'ensemble des instances représentatives du personnel du secteur privé.

Le délit d'entrave s'applique au :

- DP délégués du personnel – DS délégués syndicaux et RSS représentants de section syndicale
- Comité d'entreprise européen, Comité de groupe
- CE Comité d'entreprise – comité d'établissement – CCE comité central d'entreprise, CHSCT.

### Texte législatif de référence (Article L4742-1) :

"Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du CHSCT, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €".

### Dispositions législatives : les exemples récents

- Arrêt N°05-80443 de la Cour de Cassation du 3 janvier 2006 pour non respect des délais de communication des documents aux représentants du personnel dans les IRP ;
- Arrêt N°06-84318 de la Cour de Cassation du 15 mai 2007 précisant que la présentation tardive ou incomplète d'un bilan social constitue un délit d'entrave au fonctionnement des IRP ;
- Arrêt N°08-80788 de la Cour de Cassation du 9 décembre 2008 précisant qu'un employeur qui ne fournit pas les informations nécessaires aux membres du CHSCT pour exercer leur mission de prévention commet un délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT ;
- Arrêt N°09-13640 de la Cour Cassation du 30 juin 2010 sur le délit d'entrave au CHSCT en cas d'absence de consultation sur une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour être reconnu comme un délit d'entrave devant une juridiction, le délit d'entrave doit contenir :

- **un élément légal** : l'employeur doit enfreindre une disposition législative ou réglementaire.
- **un élément matériel** : c'est l'élément factuel qui doit servir de preuve de l'agissement qualificatif du délit.
- **un élément moral** : c'est le caractère intentionnel et volontaire des agissements qui sont constitutifs du délit d'entrave. L'article L121-3 du Code Pénal précise qu'il n'y a pas de délit sans intention de le commettre.

### Comment agir ? Plusieurs possibilités :

- **Faire voter une délibération en CHSCT** : le CHSCT doit constater l'entrave et voter une décision. La délibération du CHSCT devra être votée à la majorité des membres présents. La jurisprudence confirme que c'est bien l'entreprise qui payera les frais d'avocat du CHSCT qui n'a pas de budget de fonctionnement. Il est donc utile de le préciser à l'avocat constitué.
- **Faire une citation directe** par l'intermédiaire d'un syndicat devant le tribunal correctionnel. Il doit être en mesure de rassembler lui-même les preuves nécessaires (procès-verbaux de réunions, constat d'huissier, copie du PV dressé par l'inspecteur du travail,.. Dans ce cas, même si le recours à un avocat n'est pas obligatoire, il est recommandé compte tenu de la complexité du procès pénal.
- **Déposer une plainte avec constitution de partie civile** : le dossier sera transmis par le procureur au doyen des juges d'instruction qui demandera une consignation financière, nommera un juge d'instruction qui ouvrira une information judiciaire. Le recours à un avocat est obligatoire.
- **L'inspection du Travail** : Chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, l'inspecteur du travail, qui aurait connaissance de l'existence d'un délit d'entrave aux règles de constitution ou d'exercice de ses missions par le CHSCT, doit saisir le procureur de la République. En cas de faits susceptibles d'entraver le droit syndical ou les IRP, l'inspection du travail peut être saisie par LRAR par les OS concernées, les faits portant atteinte à l'intérêt collectif des salariés, une organisation syndicale dispose d'un intérêt à agir en justice. **L'inspecteur du Travail peut constater le délit d'entrave, faire une mise en demeure ou dresser un procès verbal transmis au Procureur de la République.**

### Notre conseil

**Impliquer le plus en amont possible l'inspection du travail ; prenez conseil auprès d'un expert sur la pertinence de recourir à l'expertise et sur le formalisme à respecter pour motiver et voter le recours à l'expertise. Rapprochez-vous de votre syndicat pour prendre un conseil juridique.**

Lu,  
Vu  
Pour Vous

Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.

Aépect,  
-Expert CHSCT,  
-Organisme de  
formation, agréé  
pour former les  
membres du  
CHSCT,  
-Habilitation IPRP.

Pour nous contacter :

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

[contact@aepact.com](mailto:contact@aepact.com)  
[formation@aepact.com](mailto:formation@aepact.com)

### Lectures :

**"Les salariés de l'incertitude. Solidarité, reconnaissance et équilibre de vie au travail"**, coordonné par Marc Uhalde, (Editions Octarès, 2013) : de plus en plus de salariés sont aujourd'hui confrontés à des organisations du travail changeantes, des modes de reconnaissance instables et des déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, qui génèrent de l'incertitude au quotidien et bouleversent leurs repères professionnels. Partant de ce constat, plusieurs sociologues décrivent comment certains salariés parviennent à résister face à l'insécurité des organisations, voire à la contourner, afin de mener à bien leur travail.

### Études, rapports :

**La Fondation de Dublin (Eurofound) a rendu public le 25 novembre 2013 les résultats de sa 3ème enquête "European Company Survey" (ECS).** Menée par auprès de 30.000 entreprises de plus de 10 salariés dans l'Europe des 28 et 4 pays associés, elle permet de produire des connaissances sur les pratiques en matière d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines, ou encore de participation et de dialogue social. L'étude de la Fondation analyse également comment ces pratiques contribuent à une "croissance intelligente".

**Le Comité du Conseil d'orientation sur les conditions de travail a examiné le 20 septembre 2013 le Bilan des Conditions de travail pour l'année 2012.** Cet ouvrage décrit le système français de prévention des risques professionnels, les principaux volets de la politique conduite en 2012 en matière de santé et sécurité au travail ainsi que le cadre, les évolutions normatives de l'action européenne et internationale dans ce domaine. Il présente également les actions prioritaires, nationales et territoriales, menées en lien avec le Plan santé au travail 2010-2014 en privilégiant une entrée thématique déclinée par l'ensemble des acteurs de la santé au travail : prévention du risque amiante, prévention des risques psychosociaux, prévention de la pénibilité, réforme de la médecine du travail et prévention du risque pyrotechnique.

**Travail du dimanche** : suite au rapport Bailly, le gouvernement a publié le 31 décembre 2013 un décret autorisant les établissements de bricolage à déroger au repos dominical des salariés à titre temporaire jusqu'au 1er juillet 2015.

**2013, une mauvaise année pour le nombre de PSE** : de janvier à octobre, le nombre de PSE a été supérieur de près de 14% au chiffre de la même période de 2012. Selon les chiffres de la Dares, les PSE sont repartis à la hausse en 2013, le nombre de PSE a atteint 831 de janvier à octobre 2013, contre 730 en 2012.

### A voir et à écouter :

**"Chapitre de la chute, saga des Lehman brothers"**, de Stefani Massini, pièce actuellement en tournée.

**"Trousse de secours en période de crise"** : 21 conférences-performances sur le travail au théâtre du Rond Point à Paris.

Adaptation du livre de Frédéric Lordon *Capitalisme, désir et servitude, Marx et Spinoza*, la pièce de Judith Bernard, **Bienvenue dans l'Angle Alpha** aborde le thème des conditions de travail à l'ère néolibérale. Au Théâtre de Ménilmontant.

Les "Dits du GESTES" consacrés aux **"langages au travail"** : une série de conférence démarrée fin 2013 jusqu'au 14 juin au CNAM à Paris.

### A suivre

**Réorganisation des Direccte et de l'inspection du travail** présentée fin 2013 : une loi devrait en 2014 renforcer le pouvoir de sanction de l'administration.

Toujours en attente (prévu pour la fin de l'année 2013) du rapport sur **"l'état des lieux des forces et faiblesses des CHSCT"** demandé par le ministre du travail et confié à Pierre-Yves Verkindt.

**Projet de loi** relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale suite à l'ANI.