

Conférence Assises du CHSCT – 10 mars

Cabinet d'expertise CHSCT AEPACT

***Les nouvelles règles de fonctionnement du CHSCT
après les lois Macron et Rebsamen***

***Suite aux décrets parus le 23 mars : ce document a été
mis à jour***

Introduction : pourquoi un point s'impose sur ce sujet

- Une procédure « d'info-consult » de moins en moins bien appliquée et des prérogatives difficiles à exercer : le recours à l'expertise est de plus en plus malmené et contesté par les employeurs avant la désignation mais aussi après la remise du rapport ;
- Des évolutions législatives qui concernent particulièrement le fonctionnement et le rôle des IRP, le devenir du CHSCT et de l'expertise.

La consultation du CHSCT depuis la loi L.S.E de 2013 : rappel

- Une consultation encadrée par des délais préfix
- Une consultation centralisée au sein d'une instance de coordination en cas de pluralité d'établissements.

La loi a instauré les délais préfix de remise d'avis des IRP, variables en cas de recours à l'expertise

- Pour les consultations, et à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration :
 - D'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail ;
 - **Le délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert ;**
 - **Le délai est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT ;**
 - **Le délai est porté à quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.**
- **Les délais préfix du CE s'imposent au CHSCT et à son expert ;**
- **De même le CHSCT ou l'IC sont réputés avoir rendus un avis négatif à l'expiration des délais.**
- **En cas de PSE, la procédure de consultation du CHSCT est encadrée par celle du CE dont les délais et les modalités sont spécifiques.**

Le rôle du CHSCT dans le cas des PSE réaffirmé et conforté par la loi L.S.E

- Bien que l'expert CHSCT pouvait déjà intervenir lors d'une procédure de PSE, la nouvelle loi du 14 juin 2013 instaure une nouvelle mission :
 - Le CHSCT peut désigner un expert agréé lors de sa première réunion par le CHSCT ou par l'instance de coordination dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs.
 - Dans le cadre des PSE les délais de consultation du CE sont liés aux nombre de suppressions de postes :
 - A moins de 100 licenciements, le procédure d'information consultation du CE est fixée à 2 mois, soit 60 jours ; 3 mois de 100 à 250, 4 mois à partir de 250.
 - La procédure d'information consultation du CHSCT s'insère dans celle du CE et comporte des règles spécifiques
 - ODJ : 7 jours avant la réunion (au lieu de 15)
 - La désignation de l'expert a lieu lors de la première réunion du CHSCT et le rapport de l'expert doit être remis au minimum 15 jours avant l'expiration du délai du CE pour rendre son avis
 - L'ODJ pour la remise d'avis est remis dans un délai de 3 jours minimum.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Un DUP élargie ou instance unique dans les entreprise jusqu'à 300 salariés avec maintien des prérogatives CE et CHSCT :**
 - Sur de sujets communs, une consultation commune et une expertise commune dont les modalités doivent être fixées par décret. Le décret du 29 décembre précise que lorsque la DUP aura recours à une expertise commune sur des sujets intéressant à la fois CE, DP et CHSCT, elle devrait donner lieu à un rapport d'expertise commun. La prise en charge des frais d'expertise (et le cas échéant les contestations) se ferait selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT.
 - Le décret du 23 mars 2016 et l'article L 2326-5 précisent que seul le rapport est commun : les experts n'étant pas les mêmes, la DUP pourra désigner un cabinet expert CE et un cabinet expert agréé CHSCT.
 - Le rapport commun est remis au plus tard 15j avant l'expiration du délai de consultation.
- **La décision de mettre en place une DUP appartient à l'employeur**
« après avoir consulté les DP et, s'ils existent, le CE et le CHSCT »
 - L'absence de DP n'est pas un obstacle à la mise en place de la délégation unique : l'employeur n'a pas à organiser l'élection des DP avant de mettre en place la délégation unique.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Date de mise en place de la DUP et sort de l'ancienne DUP**
 - La loi du 17 août 2015 est d'application immédiate
 - L'alinéa 3 de l'article L2326-1 nouveau du Code du travail précise que « *la durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique* ».
 - L'employeur peut donc réduire ou augmenter la durée de mandat des membres du CHSCT, DP ou CE pour mettre en place la DUP.
 - Lorsqu'une DUP existait déjà, la loi permet à l'employeur de conserver cette DUP (DP et CE) pendant deux cycles électoraux suivant la fin du mandat en cours (Loi du 17 août 2015, art. 13). Les dispositions antérieures relatives au fonctionnement de cette DUP restent donc applicables.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Cadre de la mise en place de la DUP**

- L'article L2326-1 alinéa 4, précise que « *lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L 2327-1* ». Autrement dit, la DUP peut être constituée au sein de chaque établissement même si le seuil effectif doit toujours être apprécié au niveau de l'entreprise.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Elections de la DUP**

- Il était jusqu'à présent admis que les règles qui régissent l'élection des DP étaient celles applicables pour l'élection de la DUP. Aussi les règles relatives à la constitution d'un collège spécifique aux cadres n'étaient pas applicables à la délégation unique.
- La loi du 17 août 2015 prévoit que la DUP est composée « *des représentants du personnel élus* » dans les conditions prévues pour le comité d'entreprise : aussi, l'élection de la DUP doit comporter un troisième collège composé des cadres lorsque ceux-ci sont au moins égal à vingt-cinq.

- **Durée des mandats de la DUP : 4 ans**

- La DUP étant basée sur les DP qui exercent également les mandats de membre CE et CHSCT, la durée du mandat de la DUP est celle prévue pour les DP, soit **4 ans**.
- La loi du 17 août 2015 a aligné la durée des mandats des membres du **CHSCT**, qui était restée à **2 ans**, sur celle des applicable aux DP et aux élus du CE en la portant à **4 ans**.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Le fonctionnement de la nouvelle DUP**

- **Attributions de la DUP** : les attributions des institutions demeurent inchangées, mais elles sont exercées exclusivement par les membres de la **délégation unique**, qui tantôt prendront la « casquette » de membres du comité, tantôt celle de délégués du personnel et tantôt celle de membre du CHSCT.
- L'article L. 2326-3 du Code du travail prévoit effectivement que « *dans le cadre de la **délégation unique du personnel**, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité conservent l'ensemble de leurs attributions* ».

- **Périodicité des réunions de la DUP**

- La DUP avant la loi devait être réunie une fois par mois et le CHSCT tous les trimestres.
- La nouvelle DUP ne se réunit plus qu'**une fois tous les 2 mois** sur convocation de l'employeur, sachant qu'au moins quatre de ces réunions portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. **On passe de 16 à 6 réunions annuelles.**
- Est abrogé l'alinéa 2 de l'article L2326-3 du Code du travail qui prévoyait que les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tenaient à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Ordre du jour des réunions de la DUP**
 - L'ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP et il est envoyé avec un délai de prévenance de 8 jours.
 - Les consultations obligatoires, légales ou conventionnelles, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour.
- **Déroulement des réunions de la DUP**
 - La DUP doit se doter d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint dans des conditions fixées : le décret du 29 décembre indique que le secrétaire et le secrétaire adjoint de la DUP sont désignés par ses membres, parmi ses titulaires. Sans plus de précisions, les secrétaires exercent les fonctions dévolues au deux secrétariats et donc conjointement les missions de secrétaire de CE et de CHSCT
 - C'est à la DUP dans son règlement intérieur de prévoir la répartition des tâches
 - les différentes institutions conservent leurs règles de fonctionnement respectives. Cela implique que pour la DUP en tant que comité d'entreprise, un trésorier doit être désigné.
 - **Les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative**

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **La consultation de la DUP**
 - S'agissant des avis émis par la DUP, il se peut désormais que certains sujets requièrent à la fois l'avis du comité d'entreprise et celui du CHSCT. Dans cette hypothèse, un seul avis est recueilli au titre des deux institutions, sous réserve que les personnes assistant au CHSCT avec voix consultative aient été convoquées . Il s'agit du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, et de l'agent des services de prévention de la Carsat.
 - Le délai dont dispose la DUP pour rendre son avis est celui applicable au comité d'entreprise, soit 1 mois
- ***Décryptage : La DUP applique les nouveaux délais préfix qui encadrent la consultation du CE ; l'avis unique devrait comporter une partie CHSCT et une partie CE puisqu'il est précisé que chaque IRP conserve ses prérogatives***

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Crédit d'heures des membres de la DUP : moins d'élus et plus de crédit d'heures**
 - Le temps peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois et peut être réparti entre les membres titulaires ou suppléants. Mais la loi prévoit que cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
 - Un accord de branche ou d'entreprise pourra comporter des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi.
 - Exemple : le délégué disposant d'un crédit de 14 heures mensuelles (entreprise de 75 à 99 salariés) pourra prendre jusqu'à 21 heures de délégation au cours d'un mois.
 - Un délai de prévenance de 8 jours pour l'utilisation d'un nombre d'heures cumulé au-delà du crédit d'heures ; 8 jours également pour la répartition des heures avant utilisation.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Nombre d'élus prévisionnel et crédit d'heures : art. R.2326-1**
 - de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ; 18 heures
 - de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ; 19 heures
 - de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ; 21 heures
 - de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ; 21 heures
 - de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ; 21 heures
 - de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ; 21 heures
 - de 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ; 21 heures
 - de 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ; 21 heures

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Formation des membres**
 - Le droit à la formation des membres est maintenu dans les conditions actuelles : elle est financé par le CE pour la formation économique des membres (donc financée par la DUP sur son budget de fonctionnement) et par l'employeur pour les membres du CHSCT.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **La suppression de la DUP : 3 cas**

- **Initiative de l'employeur :**

- L'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance du mandat de ses membres (article L2326-7). Il doit préalablement avoir recueilli l'avis de la DUP. Dans ce cas, il procède sans délai à l'organisation de l'élection des DP et des membres du CE ainsi qu'à la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à chacune des institutions concernées.

- **Effectif inférieur à 50 salariés :**

- La DUP peut également être supprimée à l'initiative de l'employeur lorsque l'effectif de l'entreprise passe sous le seuil de 50 salariés dans les conditions prévues à l'article L2322-7 modifié par la loi du 17 août 2015 (Effectif non atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement de l'institution). Les DP cessent alors de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel s'agissant du CE et du CHSCT. Ils exercent leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés.

- **Effectif au moins égal à 300 salariés :**

- Lorsque l'effectif passe au-dessus du seuil de 300 salariés, les membres de la délégation unique du personnel continuent d'exercer leur mandat jusqu'à son terme, dans les conditions de droit commun de la DUP. A l'échéance de leurs mandats, l'employeur procède à l'organisation de l'élection des IRP en application des dispositions du Code du travail relatives à chacune des institutions concernées.

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Au delà de 300 salariés, possibilité de modifier le fonctionnement des IRP par voie d'accord collectif majoritaire : « la DUP conventionnelle »**
 - Possibilité de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (CE + DP, ou CE + CHSCT, ou encore DP + CHSCT).
 - Le décret du 23 mars fixe le nombre minimum de représentants composant l'instance varierait selon l'effectif de l'entreprise (ou en fonction de celui de l'établissement si l'instance est mise en place à ce niveau), mais aussi en fonction du nombre d'IRP regroupées
 - **Moins de 300 : 5 titulaires et 5 suppléants et 4 si 2 instances regroupées soit moins que la DUP légale**
 - De 300 à 999 : regroupement des 3 IRP : au moins 10 titulaires et 10 suppléants ; regroupement de 2 IRP : au moins 6 et 6 ;
 - A partir de 1000 : regroupement des 3 IRP : au moins 15 titulaires et 15 suppléants ; regroupement de 2 IRP : au moins 8 titulaires et 8 suppléants

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- Nombre minimum d'heures de délégation :
 - Crédit d'heures : au moins 16h par mois pour le regroupement des 3 IRP et 12h au moins pour 2 IRP regroupées : contre 37 h actuellement pour les 3 mandats
- Droit à la formation
 - Le texte prévoit encore que les membres de cette instance pourraient bénéficier des formations réservées aux membres des CE et des CHSCT dès lors que l'instance commune regroupe ces institutions.
 - Mais l'article R2391-4 ne fait pas référence à l'article L 4614-16 qui prévoit la prise en charge de la formation CHSCT par l'employeur. :
 - « Art. R. 2391-4 :
 - 1° Lorsque l'instance créée par l'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 comprend le comité d'entreprise, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation économique prévu à l'article L. 2325-44 ;
 - 2° Lorsque l'instance créée par l'accord mentionné aux articles L. 2391-1 ou L. 2391-3 comprend le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les membres de l'instance bénéficient du stage de formation prévu aux articles L. 4614-14, L. 4614-15 et R. 4614-24. »

La loi sur le Dialogue social (Rebsamen) modifie le fonctionnement du CHSCT

- **Article L4614-14**

- Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.
- Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

- **Article L4614-15**

- Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.
- Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

- **Article R4614-24**

- Dans les établissements de moins de trois cents salariés, la durée de la formation des représentants au comité d'hygiène et de sécurité au travail est de trois jours.

- **Article L4614-16 non mentionné dans le décret**

- La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Focus sur la DUP conventionnelle à partir de 300 salariés

- **Quand ?**
 - À l’occasion d’une première élection ou à l’occasion d’un renouvellement
 - La mise en place d’une DUP conventionnelle a lieu lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou lors du renouvellement de l’une ces 3 institutions représentatives du personnel.
 - L’accord collectif peut prévoir la prolongation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l’objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la DUP conventionnelle (C. trav., art. L. 2391-1).
- **Qui ?**
 - Chaque établissement distinct peut avoir sa propre délégation unique du personnel sur mesure
 - Pour les entreprises comportant des établissements distincts, le code du travail prévoit que la DUP conventionnelle peut être mise en place au niveau d’un ou de plusieurs établissements, selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.
- ***Décryptage : cette DUP étant issue de la négociation d’un accord, il n’est pas prévu que l’employeur consulte les institutions qui seront regroupées. Le CHSCT deviendrait une commission HSCT de la future instance unique.***

Autres évolutions législatives avec impact CHSCT

- **Les 17 consultations récurrentes du CE sont regroupées en 3 consultations :**
 - La situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique de R&D et l'utilisation du CICE
 - La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi intégrant la formation la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle
 - Les orientations stratégiques intégrant la GPEC et les orientations de la formation professionnelle
- **Les projets d'accords collectifs ne donnent plus lieu à la consultation du CE**
- La **consultation sociale** étend le périmètre de l'expertise « sociale » aux conditions de travail, dans un cadre récurrent ce qui est nouveau.
 - Rappelons que le CE peut confier des études au CHSCT et bénéficie de son concours sur son domaine de compétences
 - Mais le CHSCT n'est pas consulté et le recours à l'expert CHSCT serait en co-traitance avec l'expert CE.
- **Les délais de consultations doivent permettre un délai d'examen suffisant (décret en attente)**

Autres évolutions législatives avec impact CHSCT

- **Le renforcement de l'instance de coordination des CHSCT et la centralisation de la consultation (articles 4616-1 à 6)**
 - **Evolution du périmètre de consultation de l'ICCHSCT et des CHSCT :**
 - Une consultation sur les seules mesures d'adaptation d'un projet de réorganisation
 - L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements (la Loi L.S.E permettait à l'IC de décider de ne pas rendre d'avis) : l'avis est rendu dans un délai d'examen suffisant (décret en attente)
 - Les CHSCT locaux concernés sont consultés sur les **éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement** et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement
 - **L'avis :**
 - Lorsque la consultation concerne l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.
 - **Le recours à l'expert**
 - En cas d'IC, expertise unique votée lors de la première réunion de l'IC
 - Le rapport de l'expert et l'avis de l'IC sont transmis par l'employeur aux CHSCT dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat

Autres évolutions législatives avec impact CHSCT

- **Décryptage :**
 - Les consultations de l'IC et éventuellement des CHSCT locaux s'inscrivent dans les nouveaux délais préfix soumis au CE et au CCE ; les mesures d'adaptation ne sont pas définies par le code du travail.
 - Cette évolution du périmètre de consultation concerne également le CCE qui, lorsqu'il existe, est le seul consulté sur les projets ne comportant de mesures spécifiques à un établissement ou lorsque d'éventuelles mesures se feront ultérieurement donnant lieu à une consultation locale.
 - **Dans le cadre de ces consultation, l'employeur peut organiser des réunions communes à plusieurs IRP en respectant le fonctionnement de chaque IRP**
 - **Ces réunions peuvent s'effectuer par visioconférence.**

Autres évolutions législatives avec impact CHSCT

- La durée du mandat des membres CHSCT passe de 2 à 4 ans, soit la durée applicable au CE ;
- La BDES pour les consultations récurrentes concernent le CE et le CHSCT : pour les consultations ponctuelles, les informations sont transmises selon les délais en vigueur
- ***L'obligation de mettre en place un règlement intérieur du CHSCT : un levier pour intégrer des moyens de fonctionnement souvent insuffisants.***

Loi Macron avec impact CHSCT

- ***Evolutions loi Macron ayant des impacts sur les conditions de travail***
 - ***L'ODJ du CHSCT devra faire apparaître les consultations obligatoires***
 - ***Le travail en soirée qui n'est plus considérée comme du travail de nuit (qui passe à 00h)*** dans les magasins de vente au détail des nouvelles « zones touristiques internationales ». La définition de la période de travail « de nuit » dans ces magasins peut ne commencer qu'à minuit.
 - ***Le travail du dimanche (12 dimanches).***

Les enjeux du projet de loi El Khomri

- **La contestation de l'expertise dans un délai de 5 ans**
 - En cas de contestation de l'expertise, le cabinet désigné par le CHSCT attend la décision du président du TGI, qui statue en urgence. Ce n'est qu'une fois que l'expertise a été validée par le juge que le cabinet entame ses travaux, et ce même si l'employeur fait appel de la décision du président du TGI. En effet, l'expertise est une mesure d'urgence et ne peut pas être retardée indéfiniment. D'ailleurs, en cas de projet important, elle doit avoir lieu dans un délai maximal d'un mois (45 jours en cas de prolongation).
 - Or, même si l'employeur obtient finalement satisfaction et que l'expertise est jugée injustifiée, celle-ci restera à sa charge (cass. soc. 15 mai 2013) ; ce qui a conduit des employeurs à saisir le Conseil constitutionnel qui a invalidé les mécanismes de prise en charge financière et de contestation de l'expertise, avec effet au 1^{er} janvier 2017, à charge pour les pouvoirs publics de les réformer d'ici là (c. constit., décision [2015-500 QPC](#) du 27 novembre 2015, JO du 29).
- **L'avant-projet de loi envisage un nouveau dispositif**
 - Lorsque le juge judiciaire (TGI) serait saisi d'une contestation portant sur la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise, il devrait statuer en « premier et dernier ressort » dans les 10 jours suivant sa saisine. Son jugement ne serait donc pas susceptible d'appel. L'employeur ne pourrait envisager qu'un pourvoi en cassation.

Les enjeux du projet de loi El Khomri

- Cette saisine aurait pour effet de suspendre l'exécution de la décision du CHSCT jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation. Ainsi, l'expertise ne pourrait pas débuter avant l'épuisement du délai de pourvoi en cassation, qui est en principe de 2 mois après la notification du jugement
- Si l'employeur forme un pourvoi en cassation, il n'y a alors plus suspension et l'expertise peut avoir lieu pendant que la procédure judiciaire suit son cours, avec le risque que l'expertise soit finalement jugée injustifiée. L'avant-projet de loi envisage cette hypothèse et précise qu'en cas d'annulation définitive de l'expertise, l'expert devrait rembourser les sommes perçues.
- L'avant-projet de loi place à part les contestations portant sur le coût de l'expertise. Celles-ci relèveraient de la procédure de droit commun applicable devant les juridictions judiciaires (en principe : TGI, appel puis cassation) soit 5 ans.
- ***Ces contestations ne concernent pas les expertises en cas de PSE dont les modalités restent inchangées.***

Les enjeux du projet de loi El Khomri

- **Les évolutions par accord d'entreprise en ce qui concerne le temps de travail, les astreintes, le travail de nuit, les heures supplémentaires : des enjeux conditions de travail et santé au travail**
 - **la définition du travail de nuit a changé** : jusqu'ici tout travail entre 21h et 6h était considéré comme travail de nuit. Par accord collectif, une autre période de neuf heures consécutives pouvait être décidée à condition d'inclure l'intervalle minuit-5h.
 - Le projet de loi prévoit que le travail de nuit serait désormais un travail effectué au cours d'une période de 9h consécutives (commençant au plus tôt à 21h et finissant au plus tard à 7h) comprenant l'intervalle entre minuit et 5h. Conséquence : des salariés qui peuvent prendre leur travail à 5h ne verront plus leurs heures faites entre 5h et 6h considérées comme travail de nuit. La durée maximale quotidienne du travail de nuit est maintenue à 8h, mais il peut y être dérogé par accord d'entreprise qui prime désormais sur l'accord de branche.
 - La durée hebdomadaire maximale du travail de nuit est toujours de 40h en moyenne mais désormais calculée sur 16 semaines et plus sur 12.
 - La surveillance médicale des travailleurs de nuit est affaiblie