

# DIRECCTE

A Q U I T A I N E

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,  
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Novembre 2015

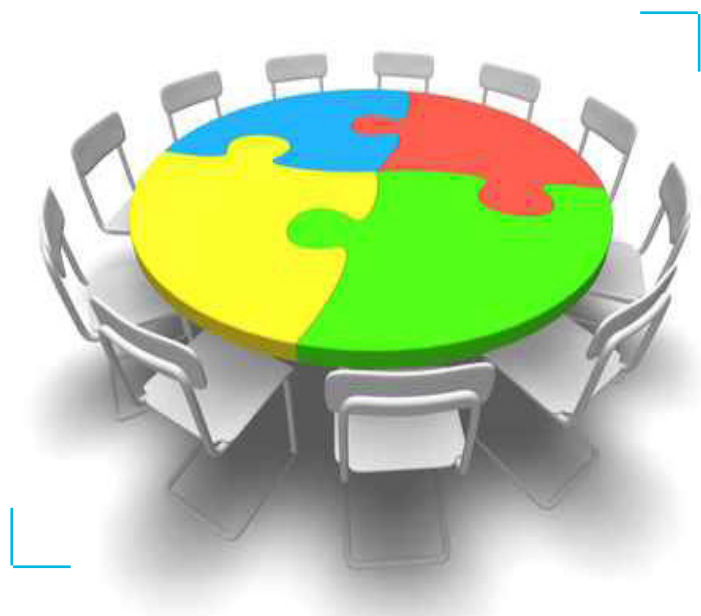
## Le CHSCT après la loi Rebsamen

En bref

La *loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi* (dite « Loi Rebsamen ») apporte de nombreux changements dans la mise en place et le fonctionnement des CHSCT.

Les principales évolutions :

- Tous les salariés sont désormais rattachés à un CHSCT
- Dans les PME de moins 300 salariés, le CHSCT entre dans la Délégation Unique du Personnel
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il est possible de mettre en place une instance regroupant les DP, le CE et le CHSCT, ou juste deux de ces institutions
- En l'absence de DUP, il est possible d'organiser des réunions avec l'ensemble des représentants du personnel
- Le règlement intérieur du CHSCT devient obligatoire
- La durée du mandat est alignée sur celle du CE
- L'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) est renforcée



PRÉFET DE LA RÉGION  
AQUITAINE

## TOUS LES SALARIÉS SONT DÉSORMAIS RATTACHÉS À UN CHSCT

La mise en place d'un CHSCT s'impose aux entreprises et établissements d'au moins 50 salariés. Cette règle n'est pas changée.

Jusqu'à ce jour, dans les entreprises comportant plusieurs établissements, seuls les salariés employés dans les établissements de plus de 50 salariés étaient rattachés à un CHSCT.

Désormais, tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés doivent être rattachés à un CHSCT, même s'ils sont employés dans un tout petit établissement. Cette nouvelle règle introduit plus d'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise et permet aux CHSCT de connaître les conditions de travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

*Pour bien comprendre comment ces nouvelles règles légales doivent être appliquées par l'employeur, le plus simple est de prendre deux exemples :*

**Exemple 1 :** Une entreprise emploie, au niveau national, 210 salariés. Ces derniers sont répartis dans 3 établissements : l'établissement A occupe 120 salariés, l'établissement B en occupe 70 et l'établissement C n'en occupe que 30.

*A et B doivent avoir leur propre CHSCT. En effet, ils atteignent l'un et l'autre le seuil légal de 50 salariés et le code*

*du travail impose bien de constituer les CHSCT au niveau des établissements.*

*Les salariés de C quant à eux devront être rattachés à l'un des deux CHSCT.*

**Exemple 2.** Une entreprise emploie 80 salariés, répartis sur 2 établissements A et B, dont aucun n'excède le seuil de 50 salariés. Pour A, on a 35 salariés et pour B l'effectif est de 45 salariés. Compte tenu de l'effectif total de l'entreprise, un CHSCT devrait être constitué au sein de A ou de B. Ce CHSCT couvrira l'ensemble du personnel, tous les salariés seront donc rattachés à un CHSCT.

En pratique, la question du rattachement de tous les salariés à un CHSCT et du découpage de l'entreprise

devra être vue au moment du prochain renouvellement des CHSCT.

## DANS LES PME DE MOINS 300 SALARIÉS LE CHSCT ENTRE DANS LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

L'article 13 de la loi du 17 août 2015 prévoit que les entreprises assujetties à la mise en place d'un CHSCT mais employant moins de 300 salariés ont dorénavant la possibilité de fusionner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT en une nouvelle Délégation unique du personnel (DUP)

*Jusqu'alors, cette possibilité n'était offerte par le code du travail qu'aux entreprises de moins de 200 salariés et ne comprenait pas le CHSCT.*

*Cette décision est prise par l'employeur, après avoir consulté les délégués du personnel, et s'ils existent, le CE et le CHSCT.*

Attention, la DUP n'a pas pour effet de fusionner les institutions représentatives du personnel en un mandat unique.

Le principe est que chaque institution conserve l'ensemble de ses attributions et règles de fonctionnement propres

Par exemple, le CHSCT conserve ses règles de composition particulières : le responsable sécurité de l'entreprise, le médecin du travail, l'ingénieur prévention de la CARSAT (ou de la MSA) et l'Inspection du Travail devront être conviés à la réunion.

**En fait, les élus sont les mêmes pour les 3 institutions et ils peuvent être tous informés et consultés au cours de la même réunion.** La DUP a donc pour effet de réduire le nombre des réunions obligatoires. Les questions communes au CE et au CHSCT peuvent d'ailleurs faire l'objet d'un avis unique de la DUP à condition

que le médecin du travail ait été convoqué et l'inspecteur du travail ait été prévenu.

Par ailleurs, la loi du 17 août 2015 précise que la nouvelle DUP doit désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint ; ils exercent les fonctions dévolues aux secrétaires du CE et du CHSCT.

L'ordre du jour commun de chaque réunion est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire, il est communiqué aux autres membres de l'instance au moins 8 jours à l'avance (contre 15 jours auparavant).

## **DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS, IL EST POSSIBLE DE METTRE EN PLACE UNE INSTANCE REGROUPANT LES DP, LE CE ET LE CHSCT, OU JUSTE DEUX DE CES INSTITUTIONS**

Le regroupement de deux ou trois institutions représentatives du personnel ne peut être décidé par l'employeur seul. Cette possibilité nécessite la négociation préalable d'un accord d'entreprise.

L'accord devra a minima déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance telles que :

- ▶ le nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois) ;
- ▶ les modalités d'élaboration et de communication de l'ordre du jour ;

- ▶ le rôle respectif des élus et des titulaires.

S'il est décidé que le CHSCT fait partie de cette instance unique, il faut éviter que ses spécificités et attributions propres soient effacées.

Pour préserver ses missions, l'instance devra obligatoirement constituer en son sein une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui se réunira au moins 4 fois par an.

## **EN L'ABSENCE DE DUP, IL EST POSSIBLE D'ORGANISER DES RÉUNIONS AVEC L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

Jusqu'à la loi Rebsamen, cette possibilité n'était pas prévue par le code du travail.

Désormais, la loi autorise expressément l'organisation de réunions communes de plusieurs institutions représentatives du personnel, sous réserve de justifier qu'un projet nécessite leur information ou consultation.

Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'employeur doit inscrire le projet à l'ordre du jour de la réunion commune et communiquer cet ordre du jour au moins 8 jours avant la réunion aux membres des institutions réunies. La réunion peut être organisée sous forme de visioconférence. L'avis pourra être recueilli lors de cette réunion commune sous réserve de respecter les règles propres à chaque institution.

## **LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CHSCT DEVIENT OBLIGATOIRE**

Les articles 16 et 17 de la loi Rebsamen disposent que le CHSCT doit désormais se doter d'un règlement intérieur. Cette obligation est entrée en vigueur dès le 19 août 2015.

L'objet du règlement intérieur est de déterminer les modalités de fonctionnement de l'instance et l'organisation de ses travaux.

A titre indicatif, la loi Rebsamen prévoit notamment que :

- ▶ Le président du CHSCT, l'employeur ou son représentant, a désormais l'interdiction de participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Il ne peut en effet être juge et partie et être amené à voter sur un projet qu'il soumet lui-même au vote.

En tant que membre du CHSCT, il peut cependant voter sur les délibérations qui touchent au fonctionnement interne de l'instance.

- ▶ Le recours à la visio-conférence est explicitement prévu pour les réunions des CHSCT, sous réserve de l'accord préalable entre employeur et membres élus du CHSCT. A défaut d'accord, ce recours reste possible mais seulement dans la limite de 3 fois par an (décret en attente).



## LA DURÉE DU MANDAT EST ALIGNÉE SUR CELLE DU CE

Pour faciliter le fonctionnement de la DUP, la loi du 17 août 2015 a prévu d'aligner la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle des élus du personnel.

Les membres désignés du CHSCT pourront donc exercer leur mandat pendant en principe 4 ans (au lieu de 2 auparavant).

## L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT (ICCHSCT) EST RENFORCÉE

Cette instance est maintenue par l'article 15 de la loi. Son rôle est clarifié.

Depuis 2013, l'employeur a le droit de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT locaux (ICCHSCT) en cas de projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise. En pratique, cette instance temporaire est souvent mise en place lors de la consultation des représentants du personnel dans le cadre des projets de restructurations.

Le rôle de l'ICCHSCT est principalement d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé.

Prenant en compte l'expérience acquise sur le fonctionnement de cette nouvelle instance, la loi Rebsamen en a modifié un certain nombre de règles. Ses missions sont renforcées.

Désormais c'est l'instance de coordination qui rend un avis sur le projet commun (article L. 4616-1 du code du travail) ; **elle est seule compétente pour désigner l'expert agréé auquel elle souhaite recourir**. Elle est également seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.

**Responsable éditorial :**

Isabelle NOTTER  
Directrice régionale

**Coordination éditoriale**

Anne-M PEDOUSSAUT  
Chargée de communication

**Rédaction**

Laure MEDJANI  
Pôle Travail  
Service Santé Conditions de travail

**Maquetage :** Service Communication Direccte Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

**DIRECCTE Aquitaine**

Immeuble le Prisme  
19, rue Marguerite Crauste  
33074 BORDEAUX cedex

☎ : 05 56 00 07 77

☎ : 05 56 99 96 69

✉ : dr-aquit.direction@direccte.gouv.fr