



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 10 octobre 2016

## Page juridique SANTE PRIVEE

### LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI EL KHOMRI EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL I : CHSCT



#### 1 - LA LOI EL KHOMRI ACHÈVE LES RÉFORMES APPORTÉES PAR LES LOIS PRÉCÉDENTES :

- ◆ En matière d'information du CHSCT par la base unique :

Désormais, l'employeur met à la disposition du CHSCT les informations qu'il doit leur transmettre de manière récurrente. La loi Rebsamen avait déjà placé la base de données économique et sociale au centre de la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise.

Attention : cette mise à disposition vaut communication des rapports et informations au CHSCT (art. L. 2323-9 al.1 modifié) sans que l'employeur ait obligation de délivrer des documents distincts correspondants notamment au bilan de la situation générale de la santé, au programme annuel de prévention des risques professionnels etc.

- ◆ Quant à l'articulation des consultations CHSCT/Instance de coordination :

Lorsque l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT doivent être consultés sur un même projet, un accord peut désormais définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis (art. L. 4616-3 modifié).

A noter : la loi ne précise pas à quel type d'accord elle fait référence. Cela peut être un accord collectif signé avec les syndicats représentatifs comme un accord entre l'employeur et la majorité des élus des CHSCT et des membres de l'instance de coordination.

En l'absence de l'accord, l'article R. 4616-8 modifié par le décret du 29 juin 2016 fixent les délais dans lesquels l'avis est transmis.

#### 2 - Sur les missions du CHSCT : deux nouveaux rôles ?

D'une part, le CHSCT facilite désormais l'accès des **personnes handicapées** à tous les emplois et favorise leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle. Pour ce faire, il doit contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail (art. L. 4612-1 modifié).

Remarque : De par sa mission de prévention et de protection de la santé, physique ou mentale des salariés, le CHSCT était déjà un interlocuteur de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et d'étude de l'impact de ces dernières sur la santé et la sécurité des travailleurs handicapés.

D'autre part, le CHSCT a la possibilité de proposer des **actions de prévention** du harcèlement moral et sexuel et la loi ajoute des agissements sexistes. Désormais, l'employeur doit prendre en compte les risques liés aux **agissements sexistes**, définis comme étant tout agissement lié au sexe d'une personne qui aurait pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 4612-3 modifié).

.../...

### 3 - Sur la contestation et charge des frais d'une expertise CHSCT :

A noter : Dans l'affaire, Foot Locker la Cour de cassation avait déclaré contraire à la Constitution l'obligation faite à l'employeur de payer les frais d'honoraires de l'expert lorsque la délibération du CHSCT à l'origine de l'expertise est annulée par le juge (Décision n° 2015-500, QPC du 27 novembre 2015).

Jusqu'ici, lorsque la désignation de l'expert était annulée par le juge mais que l'expertise avait déjà été réalisée, l'employeur devait payer la facture présentée par l'expert (soc. 15 mai 2013, n° 11-24.218).

La réforme porte sur la **contestation des expertises** motivées par un **risque grave** constaté dans l'établissement ou par un **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4614-12 du Code du travail).

A retenir : la contestation des expertises diligentées dans le cadre d'un projet de licenciement avec PSE ne change pas (arts. L. 4614-12-1 et L. 4614-13 du Code du travail).

#### ◆ La procédure de contestation se déroule désormais en deux étapes suivantes :

Dans un premier temps, l'employeur qui conteste l'expertise saisit le juge judiciaire (TGI) dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination relative à l'expertise (art. L. 4616-1 du Code du travail).

⇒ La saisine suspend jusqu'à la notification du jugement à la fois l'exécution de la décision du CHSCT (ou de l'instance de coordination) de recourir à un expert et le délai dans lequel le CHSCT est consulté *et ce, jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation* (soit deux mois).

Dans un second temps, lorsque le juge judiciaire sera saisi par l'employeur en cas de contestation de la nécessité de l'expertise, de la désignation de l'expert, de l'étendue ou du délai de l'expertise, il aura *10 jours* pour se prononcer.

De plus, il devra statuer *en premier et en dernier ressort*, ce qui signifie que la décision rendue ne sera pas susceptible d'appel (mais les parties peuvent tout de même se pourvoir en cassation).

⇒ La nouvelle procédure s'applique aux expertises résultant des décisions de CHSCT adoptées après l'entrée en vigueur de la loi, soit le 10 août 2016.

#### ◆ La charge des frais d'expertise :

En cas d'**annulation définitive** par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination relative à l'expertise, **l'expert rembourse à l'employeur les sommes qu'il a déjà perçues**.

Pour contrecarrer la décision du juge, *le comité d'entreprise pourra au titre de sa subvention de fonctionnement, à tout moment, décider de prendre à sa charge les frais d'une expertise du CHSCT* (art. L. 2325-41-41 nouveau et L. 4614-13 modifié).

**ERRATUM** : Le représentant syndical au CHSCT étant institué par voie conventionnelle et non par le Code du travail, il ne bénéficie pas de la procédure spéciale protectrice prévue par ce même Code en faveur des représentants du personnel élus ou désignés. L'employeur n'a donc pas à solliciter l'autorisation de l'inspection du travail pour procéder au licenciement d'un salarié, représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette solution est évidemment regrettable.

Secteur LDAJ