

Le 23 juillet 2015, le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, porté par le Ministre du Travail François REBSAMEN, a été définitivement adopté par l'Assemblée Nationale.

FO dénonce une remise en cause des IRP et même des syndicats. Parmi ses dispositions, nombreuses sont celles qui impactent directement le CHSCT avec un risque important d'affaiblissement de celui-ci. Notamment, le seuil de 300 salariés déterminera la sévérité des évolutions et les possibilités de négociation.

Cette lettre est destinée à faire le point, de manière la plus factuelle possible, sur les principales conséquences de cette loi sur le CHSCT.



Détails du code HAMMURABI (-1750 avJC)
Musée du Louvre

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT :

La Délégation Unique du Personnel (DUP), issue de la loi N° 93-1313 article 29 du 20/12/1993 (article L. 2326-1 du Code du travail), pouvait être mise en place dans les entreprises de moins de 200 salariés. Ce seuil passe à 300 salariés.

C'est l'employeur qui, après avoir recueilli les avis des Instances Représentatives du Personnel (IRP) concernées à savoir Comités d'Établissement (CE), Délégués du Personnel (DP) et éventuellement CHSCT, décide de la mise en place de cette DUP.

Lorsque l'effectif concerné est de 300 salariés ou plus, il faut un accord majoritaire, donc signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant au moins 50 % +1 voix lors des dernières élections, pour que cette DUP puisse être mise en place.

Le CHSCT n'est pas obligatoirement rattaché à cette DUP (voir article L2391-1). En effet, il peut très bien être maintenu et fonctionner comme avant, en respectant les quelques aménagements imposés dans la nouvelle rédaction des articles le concernant, par exemple : le règlement intérieur.

*Il n'est pas prévu
que les CHSCT
soient privés
de leur expression.*

LA MISE EN PLACE :

Les membres de la Délégation Unique (titulaires et suppléants) sont élus directement par le personnel. Ainsi, il n'y a plus de désignation des membres du CHSCT par le collège désignatif composé des DP et CE.

Cela a pour conséquence que les élus ont les attributions, à la fois :

- Des Délégués du Personnel (DP).
- Des Représentants du Personnel au comité d'Etablissement (RP CE).
- Et des Représentants du Personnel au Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (RP CHSCT).

LES ATTRIBUTIONS ET LES MOYENS :

Être élu du personnel dans une DUP signifie que l'on a l'ensemble des attributions des DP, CE et CHSCT.

Par contre, il n'en est pas de même pour les moyens. En effet, ceux-ci sont modifiés par cette loi ; le nombre de titulaires et les heures disponibles seront précisés par les décrets d'application et le cortège à venir d'articles « R » du Code du travail.

Quant aux règles d'utilisation des heures de délégation, elles évoluent :

- Elles sont données pour une période de 12 mois.
- L'élu peut faire des reports d'un mois sur l'autre à condition de ne pas dépasser dans 1 mois plus de 1,5 fois le crédit d'heures annuel divisé par 12.
- Les élus ont la faculté de répartir entre eux le crédit d'heures en ne dépassant pas individuellement dans 1 mois plus de 1,5 fois le crédit d'heures annuel divisé par 12.
- Rien n'empêche, comme le stipule l'article L2326-6, 3°, d'améliorer par voie d'accord de branche ou d'entreprise les règles a minima en matière de crédit d'heures.
- Le nombre d'élus titulaires et de suppléants peut également être augmenté par voie d'accord (L2326-2-1).



« Toujours plus avec toujours moins »

AOÛT 2015

LETTRE D'INFO

Lettre CHSCT n° 49

Loi « Rebsamen » : Et le CHSCT dans tout ça ?

LE FONCTIONNEMENT :

Ce dernier est défini dans les articles L2393-1 à 3 et dans l'éventuel accord majoritaire.

La DUP a un secrétaire et un secrétaire adjoint qui exercent les fonctions du secrétaire du CE et du CHSCT.

L'ordre du jour des réunions est établi par l'employeur et le secrétaire, puis transmis aux membres au moins 8 jours avant la réunion. Si un avis est demandé et concerne à la fois le CE et le CHSCT, un seul avis comptera. Il en est de même pour les expertises sous réserve du respect des exigences des articles L2325-35 et L4614-12. Les délais pour la collecte des avis sont ceux du CE.

Les membres suppléants assistent aux réunions avec voix consultative. Un représentant par organisation syndicale représentative assiste aux réunions avec voix consultative. Sur les 6 réunions a minima (L2393-1, 1° « le nombre minimal de réunion ne peut être inférieur à une réunion tous les 2 mois »), au moins 4 réunions devront être consacrées, tout ou partie, aux attributions en matière de CHSCT.

Lorsque la DUP inclut le CHSCT, une Commission Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est mise en place avec tout ou partie des attributions du CHSCT par délégation de la DUP.

L'article L4614-2 du Code du travail est modifié afin que les CHSCT soient dotés d'un règlement intérieur, pour réaffirmer

que les décisions et résolutions sont prises à la majorité des membres présents et que le président ne peut pas prendre part au vote s'il consulte la « délégation du personnel ».

Pour les autres thèmes de fonctionnement ne figurant pas dans les articles L2393-1 à 3, les règles définies pour le CHSCT dans le Code du travail s'appliquent.



Assemblée Nationale

UNE INSTANCE SUPRA CHSCT ?

En aucun cas la loi ne transfère les attributions et autres prérogatives du CHSCT à une autre instance. Si la DUP est un CHSCT lorsqu'il est consulté pour des sujets d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail, une instance temporaire de coordination ne peut se substituer au CHSCT.

En effet, non seulement une telle instance n'est que ponctuelle, temporaire pour un sujet bien précis, mais en plus il n'est pas prévu que les CHSCT soient privés de leur expression, de leurs résolutions et autres avis.

DANS LA DURÉE ?

La mise en place d'une DUP version « loi Rebsamen » n'est pas une obligation mais une possibilité.

La meilleure preuve est que la loi a prévu la possibilité de revenir en arrière (articles L2326-7, 8 et 9 ainsi que L2394-1). Il ne faut donc pas prendre cette évolution ni comme une fin en soi, ni comme un fantasme.

*La dilution
du CHSCT
dans une DUP
rend la tâche difficile.*

CONCLUSION :

D'une manière objective, une loi met toujours du temps à se mettre en place et produire ses effets. Plusieurs mois est assez réaliste. Il faudra, comme de tradition, la cohorte des décrets d'applications. Pourtant, dans les IEG, les prochaines élections se dérouleront dès novembre 2016. Selon la volonté de certains employeurs, il va peut-être falloir mettre en place, ici où là, des dispositions de ce texte.

Le CHSCT est l'organe de débat entre les acteurs de l'entreprise sur les conditions de travail. A ce titre, il incarne la prévention collective des atteintes à la santé physique et mentale des salariés. Alors que les conditions de travail ont tendance à s'aggraver, que le recours à des organisations de travail incluant du travail à distance sans régulation s'accroît, que les cas de souffrances psychologiques et de syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) se multiplient, la dilution du CHSCT dans une DUP rendra la tâche difficile aux représentants d'un personnel dont les problématiques subsisteront et même s'aggraveront.

Tous ces changements sont susceptibles d'impacts forts sur la santé des salariés et les possibilités d'action de leurs représentants. Quant au dialogue social, c'est le temps qui dira s'il évolue dans un sens positif ou pas.

Contact

Olivier Bredeloux
Secrétaire fédéral

Email : olivier.bredeloux@fnem-fo.org