

DÉLAIS DE CONSULTATION DU CHSCT

Sauf délais spécifiques prévus par la loi ou par un accord, les délais de consultation du CHSCT sont fixés ainsi :

■ Le CHSCT *« 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 pour la consultation ou de l'information de leur mise à disposition dans la BDES »*.

■ En cas de recours à un expert, le délai est porté à 2 mois.

■ Si l'employeur ou le CE saisit un ou plusieurs CHSCT le délai est porté à 3 mois et à 4 mois si une ICCHSCT (Instance de Coordination des CHSCT) est mise en place à cette occasion que le CE soit ou non-assisté d'un expert.

■ L'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

■ Le délai de transmission au CHSCT de l'ordre du jour et des documents associés est réduit de 15 à seulement 8 jours avant la réunion. (Article R.4614-3).

L'ÉLARGISSEMENT DES MISSIONS DU CHSCT

Le CHSCT a désormais pour mission de :

■ Contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

■ Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

■ Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

■ Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (Article L4612-1).

Concernant les salarié-es handicapés :

■ Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos (Article L3121-5).

■ L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail (Article L5213-6 ; entrée en vigueur au plus tard le 8 août 2019).



LE CHSCT EST INFORMÉ DE LA VISITE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Lors des visites d'un agent de l'inspection du travail, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations (Article L.4612-7-4).

DISCRIMINATION D'UN(E) SALARIÉ(E) SELON SA SITUATION ÉCONOMIQUE

“Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire...”
(Article L1132-1).

LA PRÉVENTION D'AGISSEMENTS SEXISTES EST INTÉGRÉE AUX MISSIONS DU CHSCT

L'article L.1142-2-1 du code du travail précise que *“nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant”*.

Les règles relatives à l'interdiction des agissements sexistes doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

La prévention de ce type d'agissements est intégrée aux missions du CHSCT au même titre que la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Alors qu'il fallait jusqu'alors établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement, la (le) salarié-e doit maintenant présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (Article L1154-1).

ACCÈS DU CHSCT À LA BDES

La BDES (Base de Données Économiques et Sociales) jusqu'à présent réservée au comité d'entreprise est désormais accessible dans les mêmes conditions au CHSCT.

La BDES remplace les différents rapports et bilans que l'employeur était tenu de transmettre au CE (bilan social, rapport de situation comparée hommes/femmes, rapport sur la situation économique, etc.) (Article L2323-8).



Pour mémoire :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ajoutée aux 8 rubriques existantes. Elle est organisée autour de 3 points :

- Le diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.
- L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.
- L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

La mise à disposition de ces documents vaut communication (Article L2323-9) et servira aux trois consultations annuelles obligatoires du CE : les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

**ANNULATION D'UNE EXPERTISE CHSCT :
 CELLE-CI N'EST PLUS PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR**

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, l'étendue ou le délai de l'expertise votée par le CHSCT, il doit le faire dans le délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.

Ce dispositif ne s'applique pas en cas de restructuration ou de compression des effectifs.

- La saisine du TGI suspend la décision du CHSCT jusqu'au jugement. Lorsque le CHSCT et le CE sont saisis sur le même projet, la saisine suspend également les délais de consultation.
- Le juge dispose de 10 jours pour statuer en référé en premier et dernier ressort. L'employeur peut ensuite contester cette décision devant la Cour de cassation, mais la saisine n'est plus suspensive.

Les frais d'expertise demeurent à la charge de l'employeur sauf si celle-ci est annulée définitivement par le juge, l'expert doit alors rembourser l'employeur. Toutefois le CE peut décider prendre à sa charge ces frais.

Une autre insécurité va peser sur le CHSCT :

L'employeur dispose dorénavant de la possibilité de contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.

Lorsque l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, l'étendue ou le délai de l'expertise, il saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT. Le juge statue dans les dix jours suivant sa saisine.

Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616- 1, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés en application de l'article L. 4612-8, jusqu'à la notification du jugement.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur.

Le CE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.



LE CHSCT EN VISIOCONFÉRENCE

Le recours à la visioconférence est possible si un accord est conclu entre l'employeur et les membres du CHSCT.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions. par année civile (Article L4614-11-1).

Le décret 2016-453 du 12 avril 2016 détermine les conditions dans lesquelles les IRP sont réunies en visioconférence : comité d'entreprise, comité d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comité de la société européenne, CHSCT, instance de coordination des CHSCT et institutions réunies en commun.

Les réunions par visioconférence du CHSCT sont tenues dans les conditions prévues aux articles D. 2325-1-1 et suivants (Article D4614-5-1).

*Cette fiche pratique ne prétend pas balayer exhaustivement les modifications inhérentes à ces deux lois.
Le pôle expertise reste à votre disposition pour tout complément d'information.*