

L'essor de la double consultation CE/CHSCT : une harmonisation nécessaire

Multiplication des consultations du CHSCT, dans des conditions de forme et de délais contraignantes, multiplication des recours par le CHSCT à des expertises coûteuses, à la charge de l'employeur souvent malmené : les conflits relatifs à cette instance ne cessent de s'accroître. Dans un souci d'apaisement et de cohérence, un rapprochement de certains textes avec ceux relatifs au CE serait salutaire.



Pierre-Alexis Dumont, avocat

SUR L'AUTEUR

Pierre-Alexis Dumont est avocat au sein du cabinet Actance. Il conseille les entreprises sur l'ensemble de leurs problématiques sociales, en particulier à l'occasion de projets de réorganisation.

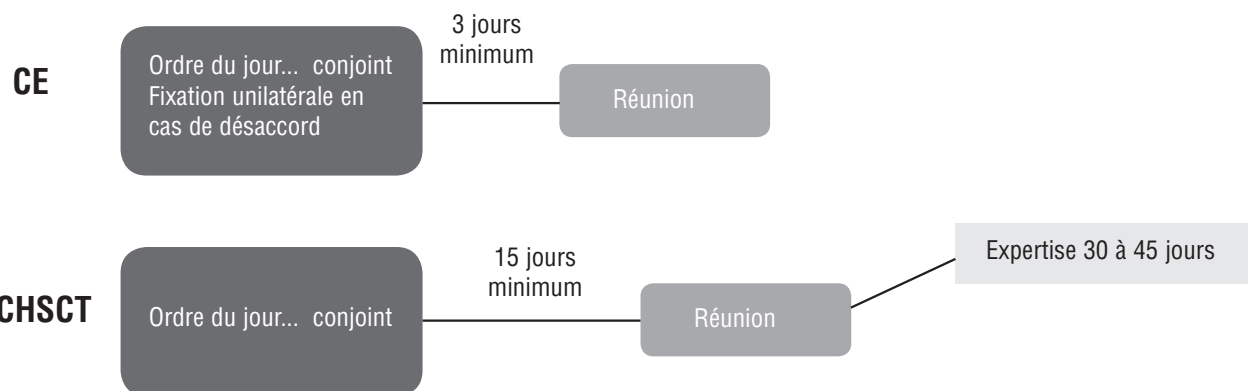
Actance, qui compte près de 50 avocats dédiés exclusivement au droit social, conseille les entreprises et groupes français et internationaux et les assiste dans le traitement de leurs contentieux.

introduit un qualificatif subjectif: qu'est-ce qu'un projet « important »? Quelques précisions sont apportées, mais il ne s'agit que d'illustrations, sans caractère limitatif. La pratique démontre que le degré d'exigence au regard de cette « importance » est peu élevé, notamment de la part des inspecteurs du travail, destinataires des ordres du jour et en droit d'assister aux réunions de l'instance. La conséquence est la suivante: alors que seul le CE était généralement consulté auparavant pour un projet touchant aux conditions de travail, une double consultation CE/CHSCT est désormais devenue quasi-systématique. L'employeur a rarement le choix: le CE peut refuser de rendre son avis si le CHSCT n'a pas été lui-même consulté (l'avis spécial devant éclairer l'avis général). Dès lors que cette « double consultation » tend à se généraliser, un changement des règles de procédure est souhaitable. En effet, il paraît incohérent de faire subsister deux régimes différents pour

Malgré des textes quasiment inchangés, le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pris, au cours de ces dernières années, une ampleur insoupçonnée. C'est particulièrement le cas de ses prérogatives en matière de consultation, notamment à l'occasion de projets modifiant les conditions de travail. Modification de l'organisation des équipes d'un atelier, aménagement, même temporaire, des horaires...

Ces mesures sont désormais généralement considérées comme devant être précédées par la consultation du CHSCT, en plus de celle du comité d'entreprise (CE). Cela vaut même si elles sont sans impact pour l'emploi, la rémunération, la qualification ou encore les fonctions des salariés. La faute à l'imprécision du Code du travail, qui impose la consultation « *avant toute décision d'aménagement important modifiant (...) les conditions de travail* ». Ce texte

Comparaison des règles actuelles de consultation du CE et du CHSCT sur un projet important modifiant les conditions de travail



LES POINTS CLÉS

Dès lors qu'une « double consultation » CE/CHSCT tend à s'imposer à l'occasion de chaque projet ayant des incidences sur les conditions de travail, un rapprochement des règles de procédure de consultation entre les deux instances s'impose. En particulier :

- la possibilité d'une fixation unilatérale de l'ordre du jour en cas de désaccord ;
- la réduction du délai minimal de transmission de l'ordre du jour aux membres du CHSCT.

En cas de recours du CHSCT à un expert, un encadrement du moment de cette désignation est également souhaitable.

chacune des consultations en pareil cas. L'alignement des règles concernerait les modalités de fixation et les délais de transmission de l'ordre du jour. Une précision sur le moment du recours à l'expertise serait également bienvenue.

Fixation unilatérale de l'ordre du jour en cas de désaccord

En premier lieu, le principe de fixation conjointe de l'ordre du jour, qui prévaut pour les deux instances, ne souffre pas d'exception concernant le CHSCT, au contraire du CE, pour lequel il est prévu, en cas de désaccord persistant entre le président et le secrétaire de l'instance, une inscription de plein droit à l'ordre du jour à l'occasion des consultations obligatoires en application d'une disposition législative, réglementaire ou d'un accord collectif de travail². Cette situation impose à l'employeur, en cas de refus par le secrétaire du CHSCT de cosigner l'ordre du jour, et sous peine de commettre un délit d'entrave, de saisir le tribunal de grande instance, en référé, afin de pouvoir entamer la procédure de consultation. Puisque le rôle consultatif du CHSCT est désormais incontournable, en parallèle de celui du CE, il est nécessaire que la règle précitée soit strictement dupliquée. Cette nécessité est d'autant plus ardente au regard des délais des procédures de référé devant certains TGI, notamment en région parisienne, où deux mois sont parfois nécessaires pour obtenir une ordonnance.

Réduction du délai de transmission de l'ordre du jour

En deuxième lieu, alors que l'ordre du jour du CE, sauf mention contraire au

sein du règlement intérieur de l'instance, doit être transmis à ses membres 72 heures³ avant le début de la réunion, le délai est 5 fois plus long pour le CHSCT, puisqu'il est de 15 jours⁴. La présence de membres non élus au sein de cette instance (en particulier du médecin du travail), ou encore l'envoi de l'ordre du jour à l'inspecteur du travail, ne paraît pas constituer un argument suffisant pour justifier un tel écart. Ce délai pourrait éventuellement être conservé pour les réunions périodiques, mais il est assurément trop long en cas de consultation ponctuelle de l'instance, en particulier lorsque plusieurs réunions au titre d'une même consultation se succèdent. Ce délai est d'autant plus préjudiciable pour l'employeur qu'il ne peut le mettre à profit pour formaliser son projet. En effet, les documents écrits relatifs au projet subissent les mêmes exigences de délais puisqu'ils doivent être joints à l'envoi de l'ordre du jour⁵. Une telle contrainte n'existe pas pour le CE, sauf rares cas spécifiques (licenciement collectif pour motif économique⁶; formation professionnelle⁷). Précisons l'importance du respect de ces délais : d'une part, le CHSCT est susceptible de tirer argument de leur non-respect pour refuser de se prononcer sur le projet qui lui est soumis ; d'autre part, même si le CHSCT « joue le jeu » en acceptant de rendre un avis malgré ce non-respect, l'employeur n'est pas à l'abri de voir un juge suspendre le projet à la demande d'un syndicat, par exemple⁸.

Obligation du recours à l'expertise dès la première réunion

En troisième lieu, le recours de plus en plus fréquent du CHSCT à un expert

pour l'assister sur l'étude du « projet important modifiant les (...) conditions de travail » a pour effet d'allonger encore les délais de la consultation, de façon considérable, généralement de 45 jours – bien qu'en désaccord sur son point de départ, les acteurs ayant fait de ce délai « maximum » pour cause de « nécessités de l'expertise », une pratique, alors que le principe fixé par la loi est un délai d'un mois¹⁰. À cet égard, une mesure de bon sens constituerait à ne pas permettre au CHSCT, en cas de réunions multiples, de désigner un expert au-delà de la première réunion de consultation sur le projet, à l'instar de ce qui est prévu par la loi pour le CE en cas de plan de sauvegarde de l'emploi¹¹. En ne permettant pas au CHSCT de désigner un expert à tout moment de la procédure, des manœuvres dilatoires seraient ainsi contrecarrées.

À l'heure où les règles de droit social sont scrutées à travers le prisme de la notion d'égalité de traitement, l'alignement de simples règles de fonctionnement du CHSCT sur celles du CE, en cas de consultation des deux instances sur un même projet, devrait pouvoir faire consensus.

¹ Art. L.4612-8 du Code du travail

² Art. L.2325-15 CT

³ Art. L.2325-16 CT

⁴ Art. R.4614-3 alinéa 1 CT

⁵ Art. R.4614-3 alinéa 3 CT

⁶ Art. L.1233-10 et L.1233-31 CT

⁷ Art. L.2323-36 CT

⁸ Tribunal de grande instance du Havre, 16 octobre 2012, référé n° 12/391, syndicat CGT Renault Sandouville

⁹ Art. L.4614-12 CT

¹⁰ Art. R.4614-18 CT

¹¹ Art. L.1233-34 CT