Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les modifications apportées par la loi Rebsamen sur les CHSCT

Nouvel article consacré aux modifications apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen). Nous évoquons aujourd'hui spécifiquement celles qui concernent le CHSCT (Comité d'Hygiène, ...

Sommaire

- Intégration à la DUP
- Durée du mandat des membres du CHSCT
- Élaboration d'un règlement intérieur
- Référence

Nouvel article consacré aux modifications apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen).

Nous évoquons aujourd'hui spécifiquement celles qui concernent le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Intégration à la DUP

Situation avant la loi

Au sein des entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une DUP (Délégation Unique du Personnel) ?

Dans ce cas, les délégués du personnel assurent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Bien entendu, le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

En outre, la faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.

> **Article L2326-1**
>
> Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.
>
> La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement.
>
> La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Situation depuis la loi

L'article 13 de la loi apporte 2 modifications à la DUP, modifiant ainsi le contenu de l'article L 2326-1 du code du travail :

- Le seuil de 200 salariés passe à **300** salariés ;
- Le CHSCT est désormais intégré à la DUP.

> **Article L2326-1**
>
> Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 13
>
> Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
>
> La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles.
>
> La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.
>
> Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1.

> **Extrait de la loi**
>
> Article 13
> I.-L'article L. 2326-1 du code du travail est ainsi modifié :
> 1° Le premier alinéa est ainsi modifié :
> a) A la première phrase, les mots : « deux cents » sont remplacés par les mots : « trois cents » et sont ajoutés les mots : « et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ;
> b) La seconde phrase est ainsi rédigée :
> « Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. » ;
> 2° Après le mot : « constitution », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. » ;
> 3° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :
> « La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique. » ;
> 4° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
> « Lorsque l'employeur met en place une délégation unique du personnel au niveau d'une entreprise comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct, au sens de l'article L. 2327-1. » (...)

Durée du mandat des membres du CHSCT

Situation avant la loi

Les membres du CHSCT sont désignés pour une durée de **2 ans**, leur mandat étant renouvelable.

> **Article R4613-5**

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)
Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.
Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

Article L4613-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Situation depuis la loi

L'article 16 de la loi aligne la durée du mandat des membres du CHSCT sur celle des élus du comité d'entreprise.

Plus précisément l'article 16 indique que les membres du CHSCT sont ***« désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés »***.

Concrètement, selon les différentes situations envisageables, les membres du CHSCT seront désignés pour un mandat allant de 2 à 4 ans, le code du travail prévoyant une durée par défaut de 4 ans pour le mandat des membres du comité d'entreprise mais une possibilité de déroger par un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, avec une durée comprise entre 2 et 4 ans (articles L 2324-24 et L 2324-25 code du travail).

Article L4613-1

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 16

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

Extrait de la loi

Article 16 (...)
V.-Au premier alinéa de l'article L. 4613-1 du même code, après le mot : « désignés », sont insérés les mots : «, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés ».
VI.-L'article L. 4614-2 du même code est ainsi rédigé :
« Art. L. 4614-2.-Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.
« Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.
« Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

VII.-Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour la durée mentionnée à l'article L. 4613-1 du code du travail à compter du prochain renouvellement du comité en place.

Élaboration d'un règlement intérieur

Situation avant la loi

L'article L 2325-2 prévoit que les comités d'entreprise ont l'obligation d'adopter un règlement intérieur.

Cette obligation n'existe pas pour le CHSCT.

La loi relative à la formation professionnelle de 2014 (loi n° 2014-288 du 5/03/2014) relie l'article L 2325-2 à l'article L 2325-50.

> **Article L2325-2**
>
> Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.

> **Article L2325-50**
>
> Créé par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 32 (V)
>
> Le comité d'entreprise établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.
> Lorsque le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle, mentionné à l'article L. 2325-48.
> Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité d'entreprise relève des I ou II de l'article L. 2325-45 ou de l'article L. 2325-46.
> Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2325-49.
>
> NOTA :
>
> Conformément à l'article 32 V de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, à l'exception de l'article L. 2327-16 du code du travail, dans sa rédaction résultant du 2° du III du présent article, les I à III de l'article 32 de la présente loi s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2015 ; toutefois, les articles L. 2325-48, L. 2325-54 et L. 2325-55 du même code, dans leur rédaction résultant du I du présent article, s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2016.

Situation depuis la loi

L'article 16 de la loi modifie l'article L 4614-2 du code du travail, étend désormais l'obligation de se doter d'un règlement intérieur aux CHSCT.

> **Article L4614-2**
>
> Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 16
>
> Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.
>
> Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.
>
> Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Extrait de la loi:

Article 16 (...)

VI.-L'article L. 4614-2 du même code est ainsi rédigé :
« Art. L. 4614-2.-Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.
« Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.
« Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

Référence

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015