

# réforme du CHSCT, quels sont les principaux changements ?

## cap sur l'info !

vie au travail - mars 2016

intro

Les récentes lois Macron et Rebsamen, impactent le CHSCT dans son organisation et ses missions au quotidien grâce notamment à la modernisation des méthodes de travail. En effet ces lois ont pour objectif de simplifier les modalités de fonctionnement du CHSCT et des IRP en général.

Ces différents changements touchent : l'effectif, la durée de mandat, le règlement intérieur, les consultations obligatoires, les délais prédéterminés pour les avis du CHSCT, la mise en place de

visioconférence pour les réunions... Ils permettent ainsi à l'employeur d'acquérir une certaine souplesse en facilitant les démarches avec les différentes instances.

Nous vous proposons de faire le point sur les modifications que chaque entreprise doit mettre en place.

### points de rapprochement CHSCT / DPCE

#### allongement de la durée du mandat du CHSCT

Il passe à 4 ans comme celui des DPCE contre 2 ans avant l'adoption de la loi.

Cette disposition sur la durée de mandat des membres du CHSCT prend effet à compter du prochain renouvellement des mandats.

*Article L4613-1 du code du travail*

#### mise en place d'un règlement intérieur du CHSCT

Déjà présent pour les autres instances, il fixe ses modalités de fonctionnement et d'organisation.

Les points abordés dans le règlement intérieur peuvent être par exemple :

- la nomination d'un secrétaire adjoint ;
- la durée de mandat ;
- le mode de prise de temps de délégation (bon de délégation...);
- la délégation prise dans le temps de travail ou hors du temps de travail ;
- les rôles et missions du CHSCT propres à l'entreprise...

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

*Article L4614-2 du code du travail*

#### délai prédéterminé pour les avis du CHSCT

Le CHSCT et, le cas échéant, l'instance temporaire de coordination (en cas de projet commun à plusieurs établissements) doivent disposer d'un délai d'examen suffisant pour exercer leurs attributions selon la nature des questions soumises.

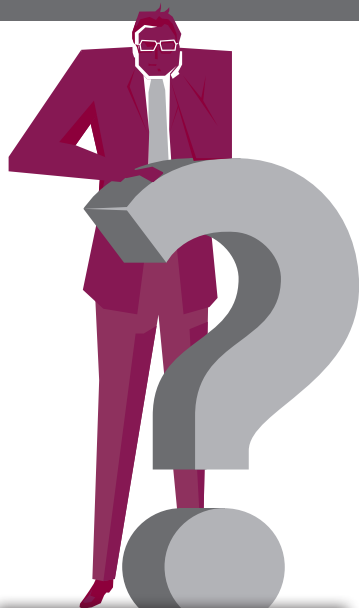
A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe le délai au minimum à quinze jours. A l'expiration du délai fixé, le CHSCT et l'instance seront réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

*Article L4612-8 du code du travail*

#### ordre du jour et consultations obligatoires

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

*Article L4614-8 du code du travail*



## 15 jours

c'est le délai  
minimal dont dispose  
le CHSCT pour  
rendre son avis

## simplifications pour l'employeur

### simplification de la mise en place des réunions

Pour ce faire l'employeur peut organiser les réunions communes de plusieurs institutions représentatives du personnel. Ce qui offre ainsi la possibilité de limiter le nombre de réunions et de déplacement en cas d'instances multi-sites.

*Nouvel Article L23-101-1 du code du travail*

### mise en place de la visioconférence

Dans le cas de CHSCT multi-sites cette mesure permet de limiter les coûts de déplacement.

*Article L4614-11-1 du code du travail*

### possibilité de regroupement des IRP

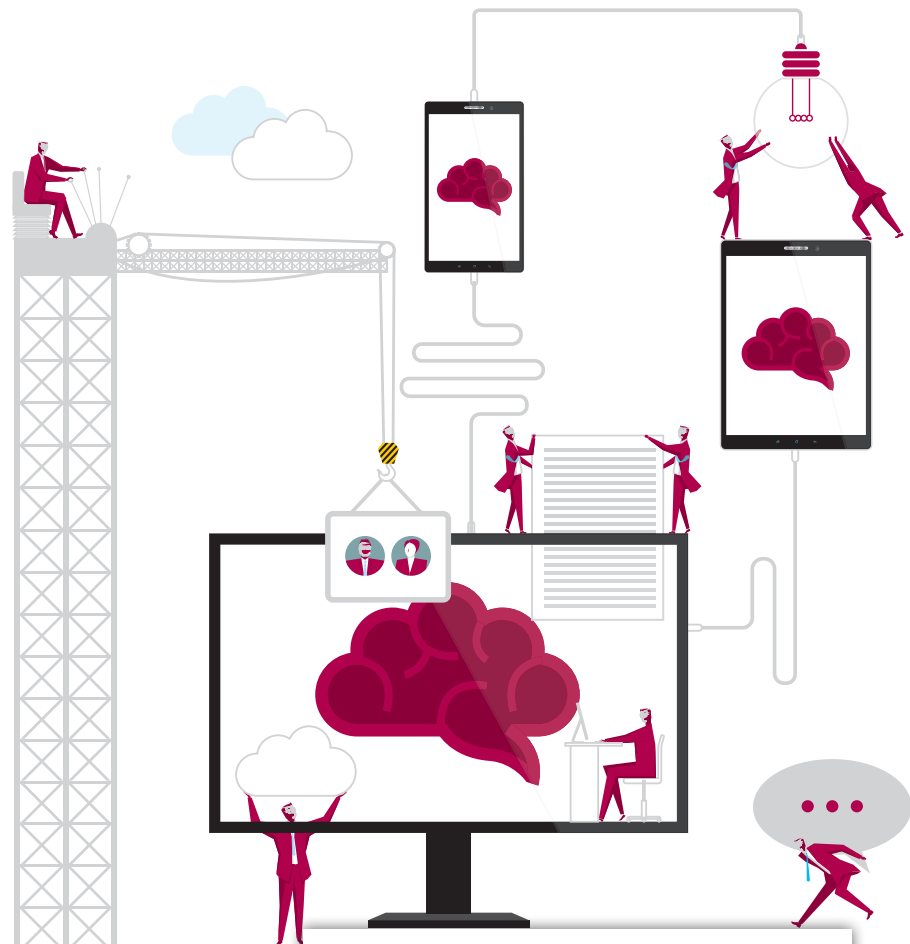
Dans les entreprises de moins de 300 salariés l'employeur peut, après consultation des IRP, mettre en place une délégation unique regroupant DPCE et CHSCT.

*Article L2326-1 du code du travail*

### suppression de la peine de prison pour les atteintes au fonctionnement des représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et membres du CHSCT)

Toutefois, elle subsiste pour les infractions à la constitution et la libre désignation des représentants du personnel. L'amende associée au délit d'entrave passe désormais de 3 750 € à 7 500 €.

*Article 262 Loi n°2015-990 du 06 août 2015, JO du 07*



### en pratique !

Il devient intéressant pour l'employeur de réaliser les élections de ces différentes instances à une date similaire afin de simplifier les démarches d'appel à candidatures et d'élection.

Conçus pour répondre à l'obligation de formation initiale du CHSCT, nos programmes intègrent les dernières évolutions des textes en matière de prévention. Ils permettent aux membres du CHSCT de mieux comprendre la portée de leurs missions et ainsi de contribuer activement à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail.

Nous proposons, pour vous aider dans ces nouvelles démarches, des formations spécifiques pour présider efficacement le CHSCT,

mais également pour les membres, sur 3 ou 5 jours, en inter à Lyon, Paris et Marseille, ou en intra dans votre entreprise partout en France.

Nos équipes mettent en place des méthodes pédagogiques et des exemples concrets adaptés aux différentes branches d'activités : tertiaire, BTP, industrie... et également spécifiques à la fonction publique.

N'hésitez pas à nous contacter : [contact.vieautravail@hr-cp.fr](mailto:contact.vieautravail@hr-cp.fr)