

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

CHSCT : ENCORE DES MARGES DE PROGRÈS

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Semaine sociale Lamy • 18 avril 2017 • n° 1765

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

CHSCT : ENCORE DES MARGES DE PROGRÈS

S'il est un constat unanimement partagé, c'est bien celui du rôle capital joué par le CHSCT¹, longtemps considéré comme une instance mineure dans le paysage des institutions représentatives du personnel, mais dont la montée en puissance est telle qu'il a pu être qualifié de « bête noire » des employeurs². Plusieurs raisons à cela dont deux majeures : d'une part, dans un contexte d'allergie sociétale à l'égard de toutes formes de risques, singulièrement professionnels, une multiplication de ceux-ci (risques physiques, psychosociaux, industriels, technologiques, environnementaux, numériques...) induits par les nouvelles formes de travail, d'entreprendre et d'entreprise ; d'autre part, un interventionnisme croissant des CHSCT dont témoignent plusieurs initiatives particulièrement marquantes pour les employeurs³. Tel est le cas de la possibilité offerte au CHSCT d'obtenir en justice la suspension d'une décision patronale, y compris de réorganisation de son entreprise, si elle présente un danger pour la santé et la sécurité des travailleurs. Tel est également le cas des recours croissants à une expertise agréée, alors même qu'il appartient aux entreprises d'en assumer le coût, en raison notamment du défaut de ressources propres du CHSCT. Au cœur de tendances centrifuges (un essor soutenu par certains, critiqué par d'autres) le CHSCT se trouve également au cœur de l'actualité jurisprudentielle et législative, celle-ci reflétant les sentiments ambivalents suscités par cette instance. En effet, si d'un côté, plusieurs clarifications techniques ont été apportées à son fonctionnement et à ses modalités d'intervention par les lois Rebsamen⁴ et El Khomri⁵, reste que le financement du CHSCT, autant dire le « nerf de la guerre », demeure l'angle mort de la réglementation : une situation paradoxale eu égard au rôle croissant joué par cette institution. Conséquences ? Si c'est bien d'une instance confortée dans son rôle protecteur de la santé et la sécurité au travail que l'on peut parler, les progrès réalisés dans l'intérêt du CHSCT sont perfectibles.

1. DE LA LOI REBSAMEN À LA LOI EL KHOMRI : DES CLARIFICATIONS TECHNIQUES TOUS AZIMUTS

Alors que l'existence même du CHSCT était contestée et que le projet de son effacement ou celui de la transmission de ses compétences à une instance unique de représentation du personnel – sorte de « conseil d'entreprise » allemand – ont sans doute

contribué à l'échec des négociations inter- professionnelles engagées à l'automne 2014, dans quel sens le gouvernement, reprenant la main après ce revers, al- lait-il trancher ? Où allait-il placer le curseur, alors que son objectif initial était un élargissement de la zone d'in- fluence des représentants du personnel, au nom d'un renforcement et d'une modernisation du dialogue social ?

Traduisant un souci d'équilibre, ce sont des solutions de compromis que la loi Rebsamen a privilégiées en facilitant des regroupements d'instances sans pour autant les imposer : des changements analysés comme des avancées marquantes « en termes de simplification, d'autant (qu'ils concernent) les PME/PMI qui constituent le tissu économique majeur français »⁶. Quant à la situation parti- culière du CHSCT, ainsi semble-t-il « sauvé des eaux », elle paraît avoir été améliorée à un triple égard : outre une implantation modernisée, c'est d'un champ d'intervention enrichi et d'un mode de fonctionnement perfectionné qu'il peut désormais se prévaloir.

Une implantation modernisée

Entreprises à établissements multiples

C'est dans ce type d'entreprises que les conditions d'implantation du CHSCT ont d'abord été clarifiées puisque, consacrant la jurisprudence antérieure⁷, l'article L. 4611-1 du Code du travail précise que les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent mettre en place un CHSCT dans leurs établissements ayant atteint ce seuil et que, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont alors rattachés à ce der- nier comité. Il en ressort que, dans une entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal au seuil requis, il ne saurait exister de lieu de travail non représenté par un CHSCT au motif qu'il occuperait moins de cinquante salariés, ce qui conduit à différencier, dans les entre- prises à structure complexe, les cas de figure suivants : si chaque établissement occupe au moins cinquante salariés, chacun doit être doté d'un CHSCT si certains seulement dépassent ce seuil, ceux-ci doivent être dotés d'une telle instance, alors que les autres doivent se regrouper pour être en mesure de le faire ; enfin, si aucun établissement n'occupe un nombre suffisant de salariés, « un CHSCT unique peut être mis en place, couvrant l'ensemble des établissements. Il est également envisageable de procéder

par regroupements partiels de certains établissements entre eux, et de mettre ainsi en place différents CHSCT ayant pour cadre ces regroupements d'établissements ayant alors atteint le seuil d'effectif »⁸. Certes, on peut estimer qu'une telle « solution n'est pas totalement satisfaisante dans la mesure où le CHSCT doit être instauré au niveau adéquat (et que s'il est mis en place au niveau de l'entreprise alors même que chaque site com- porte des risques spécifiques [...], (il risque de ne pas pouvoir fonctionner) efficace- ment »⁹. Reste qu'en permettant à tous les salariés d'une entreprise de plus de cinquante salariés d'être couverts par un CHSCT, cette solution est de nature à améliorer leur représentation en matière de santé au travail et à renforcer l'efficacité de la politique de prévention des risques : un choix prenant « pleine- ment en compte la dynamique actuelle mettant au premier plan [...] les questions de santé et de sécurité [...] ainsi que de conditions de travail »¹⁰.

Entreprises mono-établissement

Doté d'une implantation ainsi clarifiée dans les entreprises à établissements multiples, le CHSCT se trouve, par ail- leurs, désormais placé au cœur des possibles regroupements d'instances représentatives, aux contours variables, que la loi Rebsamen a souhaité privilégier dans les entreprises monocellulaires.

D'abord, c'est un double élargisse- ment de la DUP que le législateur a opéré dans les entreprises de trois cents salariés au plus, en décidant, non seulement de relever son seuil de deux cents à trois cents salariés, mais égale- ment d'élargir son champ d'application au CHSCT, celui-ci devant alors conserver sa personnalité morale¹¹ et ses prérogatives, contrairement à ce qui avait pu être initialement projeté. Plus précisément, les règles de mise en place de la DUP devraient demeurer globalement les mêmes¹², la décision relevant du seul employeur après consultation des instances concernées. Composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE¹³, la DUP devrait donc regrouper les DP, le CE et le CHSCT, tous devant conserver leurs attributions (C. trav., art. L. 2326-3), même si la mise en œuvre de celles-ci est adaptée à ce cadre d'implantation.

Sans doute, des craintes s'expriment, notamment celle d'une opacification des prérogatives des instances et, plus précisément, d'un risque de mise en retrait du CHSCT, à l'heure où la problématique santé-sécurité au travail n'a jamais eu autant d'écho. Ainsi, selon certains, le risque est-il que « la spécificité du rôle du CHSCT [...] se trouve noyée dans les

attributions plus générales du (CE) »¹⁴, de sorte que « la perte d'autonomie du CHSCT inquiète, même s'il est prévu que ses attributions seront conservées »¹⁵.

L'avenir et les pratiques établiront si ces craintes sont fondées. On observera cependant que signe, pour certains, d'une régression sociale, cette réforme traduit pour d'autres un objectif de simplification de la vie des entreprises (une seule élection ; moins d'élus, moins de réunions, moins de crédit d'heures)¹⁶, tout en ménageant les craintes des syndicats, soucieux d'un maintien des compétences de chacune des instances concernées.

Ensuite, c'est dans les entreprises de plus de trois cents salariés, que le CHSCT pourra jouer un rôle important puisqu'il est désormais possible d'organiser par accord majoritaire le regroupement des DP, du CE et/ou du CHSCT au sein d'une instance unique exerçant leurs attributions respectives¹⁷. Ce faisant, c'est un regroupement d'instances « à la carte » que le législateur a offert aux entreprises puisque celles-ci pourront choisir entre plusieurs combinaisons : une option pouvant être analysée, à la fois, comme « un risque et une aubaine pour le CHSCT ». « Un risque [se caractérisant] par [sa] disparition en tant qu'instance autonome et personne morale » ; une « aubaine » par la possibilité ainsi obtenue par cette instance « d'alimenter son patrimoine »¹⁸ : la pré-éminence de l'un sur l'autre relevant de la responsabilité des partenaires sociaux.

Un champ d'intervention enrichi

Loi Rebsamen

L'une de ses missions consistant dans la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi que l'amélioration des conditions de travail, l'axe essentiel d'intervention du CHSCT réside dans la prévention des risques professionnels, l'instance disposant, entre autres facultés, de celle de proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel¹⁹, aujourd'hui élargies à celle des agissements sexistes au travail. À noter que l'employeur doit, désormais, également prendre en compte, dans la planification des risques professionnels, la prévention de ces nouveaux agissements²⁰, puisque les dispositions légales en la matière doivent figurer au règlement intérieur de l'entreprise au même titre que celles relatives au harcèlement sexuel et moral²¹.

Loi El Khomri

Alors qu'au titre de ses missions définies à l'article L. 4612-1 du Code du travail, le CHSCT doit notamment œuvrer en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, ses missions sont explicitement élargies à une autre catégorie de personnes jugées vulnérables : une attention particulière doit être désormais portée « 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 ». Ce changement complète l'article

L. 4612-11 du Code du travail selon lequel le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Un mode de fonctionnement modernisé

Alors que son sort semblait incertain, c'est « plutôt renforcé »²² que le CHSCT est sorti de la loi Rebsamen, la loi El Khomri ayant ultérieurement amplifié le mouvement, tout en réparant certains oublis.

Loi Rebsamen

D'abord, résolvant des questions pendantes, cette loi a non seulement généralisé la couverture par un CHSCT de tous les salariés des entreprises d'au moins cinquante salariés (voir supra), mais également renforcé le rôle de l'ICCHSCT dans les entreprises à structure complexe, en posant les jalons de sa possible transformation en une sorte de « CHSCT central »²³ : une évolution s'appuyant sur une répartition des compétences entre CHSCT et ICCHSCT similaire à celle applicable entre CCE et comités d'établissements et destinée, comme celle-ci, à fluidifier le processus de consultation des représentants du personnel, dans une logique de « circulation ascendante »²⁴. En outre, d'autres changements devraient améliorer le fonctionnement du CHSCT, tels que l'alignement de la durée du mandat de ses membres sur celle en vigueur pour les autres élus du personnel²⁵, l'adoption d'un règlement intérieur

déterminant les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux²⁶, ainsi qu'une clarification des règles relatives à l'ordre du jour²⁷. À souligner encore une définition²⁸ des principes de prise de décision au sein de cette instance – inspirés de ceux applicables au CE²⁹ – y compris la fixation de délais au terme desquels son avis est supposé avoir été rendu : une disposition légalisant celle qu'avait prévue la circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014.

Loi El Khomri

Dans la continuité de la loi Rebsamen, c'est de deux façons différentes que la loi du 8 août 2016 a encore amélioré les moyens du CHSCT ainsi que ceux de ses membres, dans un souci de standardisation avec le fonctionnement du CE. D'abord, réparant un oubli de la loi Rebsamen qui n'envisageait que le cas de cette dernière instance, la loi El Khomri a précisé que la mise à disposition des informations concernées dans la base de données économiques et sociales valait également communication des rapports et informations au CHSCT³⁰. Seconde mesure favorable aux membres des CHSCT : la mise en place de formations communes aux représentants des organisations syndicales de salariés et aux employeurs ou leurs représentants, visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises³¹.

Pour autant et si nombre de questions importantes pour le sort du CHSCT semblent ainsi avoir été résolues dans une « logique d'articulation » de son fonctionnement avec celui du comité d'entreprise³², tel n'est pas le cas pour l'une d'entre elles, très discutée : celle de ses ressources financières, encore et toujours « angle mort » de la réglementation.

2. LES RESSOURCES DU CHSCT OU L'OCCASION MANQUÉE

Le défaut de tout financement propre est-il susceptible de priver le CHSCT du droit de demander à l'employeur réparation d'une atteinte portée par ce-lui-ci à ses prérogatives ? Si la Cour de cassation a répondu par la négative à cette question³³, c'est à l'occasion d'un autre contentieux, également lourd de conséquences, qu'ont rejailli les débats suscités par l'absence de budget propre du CHSCT. Il s'agit de celui soulevé par « les recours à l'expertise par le CHSCT [...] devenus un enjeu majeur pour les entreprises, contraintes d'en assumer le coût sans limite de budget compte tenu de l'absence de patrimoine des CHSCT, et ne pouvant en discuter l'opportunité et le prix que devant une juridiction »³⁴ : un sujet sensible, ayant

nécessité l'entremise du Conseil Constitutionnel, dont la décision a ouvert la voie à une réforme législative.

Hier – Annulation de l'expertise CHSCT : qui devait rétribuer l'expert ?

« Les dispositions de l'article L. 4614-13 du Code du travail et l'interprétation jurisprudentielle y afférente sont-elles contraires à la Constitution lorsqu'elles imposent à l'employeur de prendre en charge les honoraires d'expertise alors que la décision de recours à l'expert a été annulée ? ».

Telle est la QPC qui avait été soulevée devant la Cour de cassation³⁵ dans le cadre d'un contentieux concernant le paiement des honoraires d'un expert mandaté par un CHSCT, alors que l'employeur refusait de prendre en charge ce coût mis à sa charge par l'article L. 4614-13, au motif que cette décision de recourir à un expert en raison d'un risque grave avait été annulée par le tribunal. Cette problématique était en effet centrale puisque, pour la Cour de cassation, le coût de cette expertise incombant à l'employeur devait toujours lui échoir, y compris en cas d'annulation judiciaire de la délibération du CHSCT³⁶... « cette décision [ayant déclenché] de fortes réactions, de nombreux auteurs soulignant l'absurdité d'une situation dans laquelle une personne peut obtenir gain de cause en justice et être condamnée à payer comme si elle avait perdu le procès »³⁷. Surtout, il s'agissait là d'une problématique révélatrice de la confrontation « frontale », entre « deux grands principes : celui du droit de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et celui du droit à un recours juridictionnel effectif, dont l'un nécessairement était sacrifié quelle que soit la solution adoptée. [En effet], dès lors que le CHSCT, dépourvu de tout budget, ne pouvait pas prendre à sa charge le coût de l'expertise annulée, deux réponses pouvaient être apportées. Refuser la demande en paiement de l'expert, ce qui conduisait [...] à fragiliser tout l'édifice conçu pour que le CHSCT [...] puisse exercer correctement ses missions, et, par conséquent, à bafouer le principe constitutionnel de participation [...]. Mais condamner l'employeur à payer les honoraires de l'expert, c'était faire fi du droit à un recours juridictionnel effectif. »³⁸

Ainsi interpellé, le Conseil constitutionnel³⁹ a alors tranché en jugeant inconstitutionnelles ces modalités de prise en charge de l'expertise en cas d'annulation d'une délibération du CHSCT prise en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail. Pour lui, s'il ne pouvait être reproché à l'expert d'accomplir sa mission dès sa désignation sans attendre un éventuel recours, la condamnation de l'employeur à lui verser les honoraires dus

avait cependant pour conséquence de « priver de toute protection le droit de propriété [de celui-ci] en dépit de l'exercice d'une voie de recours », du fait « de la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours patronal et de l'absence de délai d'examen de ce recours »⁴⁰. Voilà pourquoi le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail relatif à la prise en charge des frais d'expertise devait être abrogé dès lors qu'il s'agissait là d'une procédure privant de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété, en violation de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : une abrogation cependant différée au 1er janvier 2017. Conséquence immédiate ? Une réitération, par la chambre sociale – « sous couvert de se conformer stricto sensu à la décision du Conseil constitutionnel »⁴¹ et l'article L. 4614-13 étant donc temporairement maintenu – de la solution selon laquelle les frais d'expertise devaient rester à la charge de l'employeur, y compris en cas d'annulation de la dé-livération litigieuse⁴².

Dans ce contexte, le législateur – dont la réaction avait ainsi été provoquée par ce « coup de tonnerre constitutionnel » – disposait de deux options⁴³ : « s'il est courageux, il tiendra compte des multiples rapports qui l'appellent [...] à intervenir [...] et il fera du CHSCT une instance à part entière, avec un budget propre [le rendant] responsable de ses décisions. S'il ne veut pas franchir le pas [...], il raisonnera en termes de procédure civile, et réformera les textes pour permettre au recours de produire ses effets sans trop retarder les opérations d'expertise. »

À l'évidence, c'est en ce dernier sens que le législateur s'est alors prononcé, comme en témoignent les changements introduits par la loi El Khomri. En effet, gardant le silence sur la question de l'autonomie financière du CHSCT, il a, en revanche, introduit un certain nombre de modifications techniques dans le triple but de « garantir à l'employeur le droit à une contestation effective de l'expertise CHSCT afin de ne plus mettre à sa charge le financement (d'expertises injustifiées) ; d'encadrer le délai de contestation de l'expertise et les délais juridictionnels, dans le respect des délais de consultation du CHSCT [...] ; et de préserver l'effectivité du droit du CHSCT de recourir à l'expertise »⁴⁴.

Aujourd'hui – Annulation de l'expertise CHSCT : qui doit rétribuer l'expert ?

C'est une double clarification que le législateur a souhaité apporter au droit existant, la première consistant en un remodelage des modalités de contestation d'une expertise diligentée par le CHSCT, en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité, ou de projet important

modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Désormais, l'employeur souhaitant contester la nécessité d'une telle expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, son étendue ou son délai doit saisir le président du TGI45 dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICCHSCT46 (sauf procédure particulière : C. trav., art.

L. 4614-13, al. 1). Dans un objectif de célérité dont on peut cependant douter du réalisme « ne serait-ce qu'au vu du nécessaire respect du principe du contradictoire »47, le juge doit alors statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours de sa saisine48, celle-ci suspendant, non seulement l'exécution de la décision de recourir à une expertise, mais également les délais de consultation du CHSCT jusqu'à la notification cependant du seul jugement, et non jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation49. Conséquence ? L'exécution possible de la décision contestée pendant le délai de pourvoi et l'examen de celui-ci50 : une situation soulevant alors la question de la prise en charge financière de cette expertise, que le législateur a souhaité également clarifier.

À cet égard, il est vrai que le principe jusque-là en vigueur a été maintenu par la loi El khomri puisque l'article

L. 4614-13, alinéa 3 confirme que « les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ». Pour autant, deux changements sont introduits.

D'une part, alors que, jusque-là, la prise en charge des frais restait à la charge de l'employeur, y compris en cas d'annulation définitive de la délibération du CHSCT, l'article précité prévoit désormais que les sommes perçues par l'expert doivent être remboursées par celui-ci à l'employeur : une solution « qui résout une situation insatisfaisante en créant une situation tout aussi insatisfaisante puisque c'est l'expert qui va subir les conséquences de la décision erronée du CHSCT et d'une erreur de jugement sur l'importance du projet dont il n'est nullement responsable »51.

Voilà pourquoi, second changement, est envisagée une intervention possible du comité d'entreprise pouvant désormais décider à tout moment d'assumer les frais d'expertise CHSCT sur son budget de fonctionnement52 : une intervention type *deus ex machina* qui suscite cependant des interrogations.

D'un côté, – cette intervention étant totalement facultative en raison de l'autonomie persistante du CE et du CHSCT malgré les rapprochements opérés –, c'est donc à l'expert lui-même qu'il reviendra de supporter les frais inhérents à son expertise lorsque le comité d'entreprise refusera de les assumer. Dès lors, « cette nouvelle législation pourrait-elle avoir pour conséquence un recours à l'expertise plus difficile, les experts réfléchissant à deux fois

avant de s'engager dans de telles expertises ? Ne serait-elle pas non plus un bon moyen de limiter les abus en la matière ? L'avenir [...] le dira »⁵³.

Mais d'un autre côté, une telle intervention « providentielle » ne paraît-elle pas factice, car permettant au législateur d'évincer la question lancinante d'un budget propre attribué au CHSCT⁵⁴ ?

Certes, des auteurs considèrent que, bien au contraire, ce dispositif sera efficace parce qu'il « souligne discrètement le rôle premier du comité d'entreprise, seul détenteur d'un budget de fonctionnement [et] propose une nouvelle piste en vue d'une utilisation pertinente dudit budget »⁵⁵.

Pour autant, ne conviendrait-il d'aborder de front ce débat de l'autonomie financière du CHSCT qui divise les partenaires sociaux eux-mêmes au nom d'arguments opposés : une indépendance budgétaire permettant, pour certains, au CHSCT de recourir « à un expert propre [...], d'agir en justice plus aisément pour la défense de ses propres intérêts [...] », mais qui, pour d'autres, « aurait pour effet [de] l'éloigner de sa finalité première, l'amenant sur le terrain de la gestion d'un patrimoine voire, ouvrant la voie à des querelles de légitimités ou à des conflits sur l'usage des sommes ainsi identifiées »⁵⁶ ?

À n'en pas douter, la question reste posée. À l'heure où le CHSCT exerce des missions lourdes d'enjeux, le contraste est en effet frappant, non seulement entre celles-ci et les moyens de fonctionnement incomplets dont cette instance dispose, mais également entre ces derniers et ceux attribués au comité d'entreprise. Voilà pourquoi on peut estimer, avec d'autres, que la loi El Khomri, plutôt que de privilégier « une solution de façade »⁵⁷, aurait, par exemple, « pu [...] prévoir qu'une partie du budget de fonctionnement du CE soit dédiée au CHSCT »⁵⁸ : faute de toute initiative légale en faveur d'une certaine autonomie financière du CHSCT, le fait est que celui-ci risque de demeurer sous « une forme de curatelle fonctionnelle »⁵⁹.

Notes de bas de page

1. Voir P.-Y. Verkindt, Les CHSCT au milieu du gué. Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail, 28 févr. 2014.

2. F. Aizicovici, En trente ans, le CHSCT est devenu la « bête noire » des directions, Le Monde, 25 oct. 2012.
3. Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888.
4. L. n° 2015-994, 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
5. L. n° 2016-1088, 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
6. C. Mathurin, A. d'Heilly, S. Béal, La réforme du dialogue social : une révolution dans la continuité !, Semaine sociale Lamy n° 1683, p. 6.
7. Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-60.165
8. http://www.wk-rh.fr/preview/BeDhHICfJnInHmAdEhBf/editionXHTML/lrcco/230-10_-_mettre_en_place_un_chsct_-_preparer_la_decision/230-10_-_mettre_en_place_un_chsct_-_pre- parer_la_decision
9. <https://lecoindujuristesocial.wordpress.com/2014/05/16/chsct-mise-en-place-cest-leffectif-de-lentreprise-qui-compte/>
10. G. Loiseau, Le CHSCT au sortir de la loi Rebsamen, Semaine sociale Lamy n° 1688, p. 4.
11. Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.258.
12. S'agissant de son niveau, une DUP peut être instituée au sein de chaque établissement distinct au sens de l'article L. 2327-1, si l'entreprise en comporte plusieurs (C. trav., art. L. 2326-1, al. 4).
13. C. trav., art. L. 2326-2.
14. C. Nicod, La réforme du dialogue social : une loi en manque d'inspiration, RDT 2015, p. 549.
15. P. Lokiec, Le dialogue social à l'épreuve de la loi Rebsamen, JCP G n° 39, 21 sept. 2015.
16. Le décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 vient de fixer le nombre minimal de représentants composant la DUP, le nombre minimal d'heures de délégation qui leur

sont attribuées, ainsi que leurs modalités d'utilisation, les modalités de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint, celles relatives au recours à l'expertise commune, ainsi que les conditions d'appréciation du franchissement du seuil de trois cents salariés.

17. C. trav., art. L. 2391-1.

18. F. Petit, Une représentation du personnel à la carte, Dr. soc. 2016, 544.

19. C. trav., art. L. 4612-3.

20. C. trav., art. L. 4121-2.

21. C. trav., art. L. 1321-2.

22. G. Loiseau, précité.

23. C. trav., art. L. 4616-1, al. 2 et. R. 4616-8-I.

24. J.-Y. Kerbourc'h, La réforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical, JCP S 2016, 1303.

25. C. trav., art. L. 4613-1, al. 1.

26. C. trav., art. L. 4614-2.

27. C. trav., art. L. 4614-8.

28. C. trav., art. L. 4612-8.

29. C. trav., art. L. 2323-3.

30. C. trav., art. L. 2323-9.

31. C. trav., art. L. 2212-1.

32. G. Loiseau, précité.

33. Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.258.

34. L. Pécaut-Rivolier, Face à l'inconciliable, l'inconstitutionnalité... la nature juridique du CHSCT en question, Constitutions 2016, p. 80.

35. Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 15-40.027.
36. Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218.
37. L. Pécaut-Rivolier, précité.
38. L. Pécaut-Rivolier, précité.
39. C. const., 27 nov. 2015, n° 2015-500 QPC, D. 2015, 2449.
40. Étude d'impact, projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, mars 2016, p. 184.
41. F. Da Silva, L'effectivité du recours de l'employeur en matière d'expertise du CHSCT assurée par la loi El Khomri, JCP E sept. 2016, 1484.
42. Cass. soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242.
43. L. Pécaut-Rivolier, précité.
44. Étude d'impact, précitée, p. 185.
45. C. trav., art. R. 4614-19.
46. C. trav., art. L. 4616-1.
47. F. Da Silva, précité ; Rapp. S. Millet, Loi Travail : quoi de neuf en matière de santé et de sécurité au travail ? (<https://www.ellipse-avocats.com/2016/09/loi-travail-quoi-de-neuf-en-matiere-de-sante-securite-au-travail/>).
48. C. trav., art. L. 4614-13.
49. En ce sens, F. Da Silva, précité.
50. Aux termes de l'article R. 4614-1 (mod. par D. n° 216-1761, 16 déc. 2016), le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de dix jours à compter de sa notification.
51. P. Lokiec, L'expertise CHSCT en cas de projet important : quels critères ?, Lexbase Hebdo Éd. Sociale, n° 653, 5 mai 2016.
52. C. trav., art. L. 4614-13-1 et L. 2325-41-1 nouv.

- 53.** <http://www.juritravail.com/Actualite/experts-CSHCT/Id/230821> ; Rapp. Étude d'impact, p. 186.
- 54.** En ce sens, F. Da Silva, précité.
- 55.** B. Teyssié, La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ou l'art de l'entremêlement, JCP G 2016, doctr. 1019.
- 56.** P.-Y. Verkindt, rapp. précité, p. 85.
- 57.** F. Guiomard, Contorsions autour des conséquences de l'annulation de la décision du CHSCT de recourir à un expert, RDT 2016, 499.
- 58.** C. Mathurin, A. d'Heilly, S. Béal, précité.
- 59.** F. Benoist, Le CHSCT : un fonctionnement sans budget (<http://www.fredericbenoist.com/article.php?article=64>).