



25/09/2017



"L'obligation de fusion des IRP vise à protéger les employeurs les moins scrupuleux"

Dans ce point de vue, Olivier Sévéon, formateur auprès des élus CE et CHSCT et anciennement expert auprès des IRP, vilipende le choix du gouvernement d'une fusion autoritaire des IRP. "A partir du moment où la loi ne lui laisse pas le choix, un chef d'entreprise ne pourra jamais se voir reprocher par un juge d'avoir négligé ses obligations de sécurité en supprimant son CHSCT", soutient-il.

En juin dernier, le gouvernement nous expliquait que la fusion des instances de représentation du personnel (IRP) avait pour but de simplifier le dialogue social. À l'aune des ordonnances publiées le 22 septembre, il est clair que la simplification n'est pas l'objectif recherché.

La fusion donne certes naissance à une instance unique, mais l'employeur reste face à plusieurs niveaux d'interlocuteurs, avec :

- Les "représentants de proximité", nouvelle catégorie de représentants dont la possible mise en place est prévue par l'article L2313-7 du code du travail;
- La "**commission santé, sécurité et conditions de travail**" qui constitue un interlocuteur distinct pour l'employeur : il présidera cette commission, dont le véritable objet est de faire croire que le CHSCT n'a pas disparu.

Loin d'un souci de simplification, voire d'économies, ce qui est avant tout recherché à tout prix ici, c'est la disparition du CHSCT : la fusion des IRP est obligatoire et il est interdit de

conserver un CHSCT autonome. Le paradoxe est de taille : le gouvernement ne reconnaît pas aux acteurs sociaux le droit de négocier la configuration de leurs IRP, alors qu'il prône les vertus de l'accord d'entreprise !

Pourquoi un tel autoritarisme s'agissant d'un sujet sur lequel employeur et élus du personnel devraient naturellement avoir les coudées franches pour négocier ? L'équipe gouvernementale fournit peu d'explications, ce qui ne doit pas étonner. Ses motivations sont en effet peu avouables : **à partir du moment où la loi ne lui laisse pas le choix, un chef d'entreprise ne pourra jamais se voir reprocher par un juge d'avoir négligé ses obligations de sécurité en supprimant son CHSCT.**

Dans le cas d'une fusion facultative au contraire, un employeur peu scrupuleux qui supprimerait son CHSCT, en dépit de la dangerosité particulière à son activité, pourrait engager sa responsabilité au plan pénal.

Cette problématique n'est pas nouvelle. Nous avons en son temps signalé, ***dans une chronique parue le 13 octobre 2016***, que les représentants du personnel n'étaient pas démunis pour contester la DUP (délégation unique du personnel) instaurée par la loi Rebsamen, lorsque leur établissement était chroniquement confronté à des risques graves. Ils pouvaient en effet renvoyer l'employeur à son obligation de sécurité et exiger qu'il maintienne un CHSCT à part entière, doté de tous ses moyens.

L'article mentionnait un exemple de motion votée par les élus pour, d'une part, constater les faits incriminés (accidents graves, incidents répétés, augmentation des arrêts-maladies, etc.) et, d'autre part, rappeler à l'employeur que la DUP est une faculté qui lui est offerte, ce choix engageant sa responsabilité. Une motion de ce type représentait un moyen de pression non négligeable, car elle pouvait constituer un élément à charge si la responsabilité de la direction était mise en cause à l'occasion d'un accident.

Les ordonnances Macron sont décidément très novatrices : elles privent les élus du moyen de pression précité, mais dans le même temps elles empêchent les directions qui le souhaiteraient de bénéficier du concours d'un CHSCT. Et il ne faut pas croire que ces dernières soient en quantité négligeable ainsi que l'a démontré ***la première visite d'entreprise du Premier ministre et de la ministre du Travail***, le 13 juin dernier : la direction de l'entreprise visitée, a contrario de ce que l'on attendait d'elle, s'est déclarée favorable à un CHSCT autonome !



Olivier Sévéon

Anciennement expert au service des CE et des CHSCT, Olivier Sévéon forme aujourd'hui les représentants du personnel et a publié aux Editions GERESO trois "guides de bonnes pratiques" qui leur sont consacrés.

■ ■ ■ ■
02/10/2017

■ ■ ■ ■

« Ordonnances : les élus du personnel sont privés de leur droit à choisir librement leur expert-comptable »



Daphné Lecointre et Julien Picard, co-fondateurs de PLNConseil

Dans ce point de vue, Daphné Lecointre et Julien Picard, co-fondateurs du cabinet PNLConseil, spécialisé dans le conseil, l'expertise et la formation auprès des représentants du personnel, critiquent les dispositions de l'ordonnance créant le comité social et économique relatives aux expertises, et notamment les possibilités nouvelles pour l'employeur de contester le choix de l'expert.

Dès la création des comités d'entreprise, en 1945, la possibilité de se faire assister par un expert-comptable a été considérée par le législateur comme indispensable pour que le représentant du personnel puisse exercer efficacement son mandat. N'étant ni analyste financier, ni économiste, il doit logiquement pouvoir s'appuyer sur un spécialiste pour, d'une part, connaître la situation de l'entreprise et, d'autre part, rendre un avis pertinent chaque fois qu'il est consulté sur des enjeux économiques ou financiers.

Pourquoi un expert-comptable ? Afin que l'employeur détienne une garantie absolue que les informations qu'il communiquera resteront confidentielles.

« Le CE était entièrement libre de son choix »

L'intervenant est, par définition, rattaché à l'Ordre des experts-comptables : il risque ainsi d'être radié, et privé d'activité, en cas de manquement à ses obligations déontologiques. À partir du moment où il désignait un cabinet inscrit à l'Ordre des experts-comptables, le comité d'entreprise était entièrement libre de son choix, l'employeur ne pouvant en aucun cas interférer : « *Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix* » (article L.2325-35 du Code du travail jusqu'ici en vigueur). L'ordonnance n° 2017-1386 du 22/9/2017 remet en cause ce libre choix des représentants du personnel, constat qui appelle trois précisions.

Première précision. Le texte définitif de l'ordonnance supprime un article initialement prévu dans le projet rendu public le 31/8/2017 : « *Le recours à une expertise donne lieu à une délibération du comité à laquelle l'employeur ne participe pas* » (article L2315-77 - version 31/8/2017). Dans la partie du nouveau texte réservée à l'expertise, le sous-paragraphe 3 s'intitule « Choix de l'expert »... alors qu'il est réduit à un seul article qui traite de tout autre chose : « *À compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent un cahier des charges [...]* » (article L2315-81-1). De plus, pour les expertises réalisées dans le cadre des consultations récurrentes, l'article L2315-88 s'abstient de mentionner le libre choix de l'expert du CSE.

Deuxième précision. Le point 2 du nouvel article L.2315-86 réserve le droit à l'employeur de contester le choix de l'expert, innovation qui ne manquera pas de surprendre. Depuis des décennies, il appartient bien évidemment aux élus du personnel, et non à la direction, de choisir l'expert avec lequel ils vont travailler. Rappelons que l'expertise au service des CE est un métier spécifique basé sur des relations de confiance. Outre des compétences en analyse économique, financière et sociale, il requiert des savoirs et des savoir-faire particuliers :

- Capacités pédagogiques, tant à l'oral qu'à l'écrit.
- Aptitude à comprendre les enjeux sociaux.
- Esprit critique et de synthèse, etc.

Troisième précision. Ce même article L2315-86 précise qu'en cas de contestation, la saisine du juge par l'employeur « suspend l'exécution de la décision du comité ». Jusqu'à présent, l'employeur pouvait parfaitement contester le coût de l'expertise, mais cela ne faisait aucunement obstacle à l'avancement des travaux. En particulier l'employeur ne pouvait refuser de communiquer des documents sous prétexte d'un désaccord sur les honoraires : il lui était possible de refuser de payer, charge à l'expert de porter le litige devant les tribunaux... Le nouveau texte laisse désormais place à des manœuvres dilatoires.

En guise de conclusion, rappelons qu'à l'occasion de la signature des ordonnances, le Président Macron a déclaré : « Cette réforme refonde la philosophie de notre code du travail ». Effectivement, c'est à une véritable mutation à laquelle l'on assiste : la remise en cause que nous venons de souligner s'ajoute à toutes celles déjà observées sur d'autres plans (suppression du CHSCT, raréfaction des moyens des représentants du personnel, restriction dans le droit de consultation, etc.).

« La Constitution reconnaît le droit fondamental du travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »

En un mot, le nouveau code du travail ignore superbement que les représentants du personnel sont porteurs d'un mandat d'ordre public. Que cela plaise ou non à nos dirigeants, le rôle des élus du personnel est inscrit dans la Constitution française qui reconnaît comme un droit fondamental « la participation du travailleur, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Nul doute que le Conseil Constitutionnel sera saisi pour se prononcer sur la conformité des

ordonnances, même si leur version définitive a déjà fait l'objet d'un très léger toilettage. Ainsi, il est maintenant précisé que les collaborateurs qui assistent l'employeur dans la « commission santé, sécurité et conditions de travail » ne peuvent pas être plus nombreux que les élus titulaires (dans la première version cette commission s'apparentait à un organe de représentation de l'employeur !).

À l'heure où le gouvernement s'évertue à expliquer que ses ordonnances sont pleinement légitimes, puisqu'il avait annoncé ses intentions lors des élections, il serait facile de lui demander pourquoi il a tant tardé à en dévoiler le détail. On comprend aisément qu'il se soit abstenu de le faire. Aujourd'hui encore, il se refuse de préciser le nombre de représentants du personnel de la nouvelle instance, donnée pourtant essentielle pour qu'ils puissent jouer leur rôle de défense de l'intérêt des salariés.

Daphné Lecointre et Julien Picard

OCT

17

2017

Les ordonnances permettent à l'employeur de contourner les documents obligatoires du CHSCT

Par Jean-Vincent Koster
PROGEXA

La fusion des IRP a déjà fait couler beaucoup d'encre et son objectif central - éliminer le CHSCT - a été souligné à de multiples reprises. L'analyse minutieuse de l'ordonnance n°2 confirme effectivement l'ampleur des dispositions destinées à faire obstacle à l'intervention des représentants du personnel dans le domaine de la santé au travail : elles sont tellement nombreuses qu'un inventaire exhaustif reste à faire.

Dans ce cadre, le sort réservé au **rapport annuel** et au **programme annuel de prévention des risques** ne doit pas être oublié : **dorénavant, ces deux documents ne sont plus obligatoires et l'employeur n'est plus obligé de les soumettre annuellement à la consultation des élus.**

Cette remise en cause n'est pas spontanément perceptible car l'article L2312-27 du Code du travail prévoit que l'employeur présente, lors de la consultation sur la politique sociale, ces deux documents au comité social et économique (CSE), dénomination de la nouvelle instance fusionnée.... **Sauf que l'article L2312-27 est supplétif** : il ne s'applique que si un accord d'entreprise ne contient pas de dispositions contraires. Les ordonnances précisent en effet qu'un accord d'entreprise peut définir le contenu et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que « **la liste des informations nécessaires à ces consultations** ». L'accord peut aussi décider d'une périodicité allant jusqu'à trois ans.

Autoriser une périodicité triennale pour les deux documents précités est aberrant vu qu'ils sont indissociables d'une véritable politique de prévention, menée avec régularité et constance. Ce n'est pas un hasard si le qualificatif « annuel » est partie intégrante de leur intitulé : ils structurent l'intervention des représentants du personnel et sont étroitement connectés au « document unique d'évaluation des risques » (DUER) qui correspond plus que jamais à une obligation majeure de l'employeur. Quelques précisions sont utiles pour éclairer ces enjeux.

Le **rapport annuel** récapitule les éléments saillants des 12 mois écoulés, et fournit toutes les précisions utiles sur les accidents : degré de gravité, circonstances, populations concernées, etc. Il permet ainsi au CHSCT de :

- Disposer de repères objectifs pour définir son plan d'action.

- S'assurer a posteriori de la pertinence du DUER : les risques relatifs aux accidents survenus étaient-ils correctement répertoriés ? Étaient-ils classés « fréquents » ou à l'inverse « improbables » ?
- Le rapport annuel représente par ailleurs la mémoire vive des élus du personnel : grâce à lui, ils détiennent un historique et des séries longues sur les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

Le **programme annuel de prévention** détaille quant à lui les mesures que l'employeur compte mettre en œuvre au cours des 12 prochains mois. Ce document doit être cohérent avec l'évaluation du DUER et porter sur les risques identifiés comme les plus urgents à traiter. La consultation sur le programme de prévention est ainsi l'occasion d'un débat avec l'employeur sur les priorités à retenir pour combattre les accidents.

Ce débat est souvent riche :

- Il est focalisé sur des actions concrètes qui révèlent fréquemment des divergences d'analyse sur les situations réelles de travail.
- Il n'est pas rare qu'il mette également en relief les contraintes financières que les dirigeants font peser sur leurs choix de prévention.

À l'issue de ces précisions, on mesure que le rapport annuel et le programme annuel de prévention ne sont pas des documents comme les autres : ils sont en prise directe avec les impératifs de sécurité et de santé au travail.

Il serait inconcevable d'édicter une règle selon laquelle l'interdiction de mettre en danger la vie d'autrui ne s'appliquerait qu'une fois tous les trois ans ! Il est tout aussi inconcevable de ne pas affirmer avec force le droit des représentants du personnel à disposer annuellement du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques. Il s'agit d'outils élémentaires dont ils ont besoin pour préserver leur capacité de jugement propre et jouer leur rôle de défense des salariés, face aux politiques productivistes des employeurs. L'utilité du CHSCT, ou le cas échéant du CSE, tient justement au fait que l'instance de représentation du personnel n'est pas « au service » de ces derniers : il est le maillon qui permet aux salariés de faire émerger des solutions de prévention négligées par les décideurs. Ces solutions sont généralement pertinentes, parce que proches du terrain et de la réalité des risques.

L'instance doit ainsi revendiquer sa proximité salariale, et affirmer sans ambiguïté qu'elle n'est pas chargée de relayer les actions de prévention de la direction, voire de pallier leurs carences. Ce positionnement ne peut se concrétiser sans tensions, ni débats parfois vifs. Le CHSCT est un lieu d'échanges, mais aussi un lieu de confrontations des points de vue. Ce sont visiblement ces confrontations que les ordonnances Macron souhaitent faire disparaître.

« La chute du nombre d'élus du personnel est dangereuse pour les salariés »

Olivier Sévéon, formateur de représentants du personnel, décortique dans une tribune au « Monde » les effets délétères des ordonnances et décrets des ordonnances réformant le code du travail sur le nombre et les missions des représentants des salariés.

LE MONDE ECONOMIE | 03.11.2017 à 10h48 | Par Olivier Sévéon (Consultant et formateur, spécialiste des CE et des CHSCT)



Emmanuel Macron signe, le 22 septembre, en direct à la télévision, les ordonnances réformant le droit du travail, avec Muriel Pénicaud et Christophe Castaner). PHILIPPE WOJAZER / REUTERS

Tribune. Les représentants du personnel ont pour fonction d'être les porte-voix des salariés et de défendre leurs intérêts. L'ordonnance n° 2 du 22 septembre met fin à leur spécialisation en fusionnant délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec pour objectif officiel de « *simplifier le dialogue social* » et de réduire les coûts supportés par l'employeur.

Cette fusion donne naissance à une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE), et conduit à une remise en cause radicale de l'existant, avec principalement :

- La disparition du CHSCT : la nouvelle commission « *santé, sécurité et conditions de travail* » sanctuarise ces thèmes à quelques individus et la réforme passe à la trappe le terme de prévention.

- Une perte de substance des consultations : un accord d'entreprise peut dorénavant réduire les informations fournies par l'employeur et redéfinir la périodicité des consultations. Ainsi, le CSE ne sera plus forcément informé annuellement des résultats de l'entreprise !
- Un recours aux expertises plus difficile : le nouveau texte facilite les contestations de l'employeur et oblige le CSE à cofinancer la plupart des expertises, à hauteur de 20 %.
- Une amputation du budget de fonctionnement : outre le cofinancement précité, ce budget prendra en charge les besoins du CHSCT, auparavant couverts par l'employeur. De plus, le reliquat du budget de fonctionnement peut désormais financer des activités sociales et culturelles (arbre de Noël par exemple).

Un effet pénalisant

Le projet de décret rendu public le 23 octobre alourdit singulièrement ce bilan : il prévoit une chute du nombre d'élus du CSE. Elle sera de la moitié à un quart selon la taille de l'entreprise, par rapport au nombre d'élus des instances séparées antérieures. Encore faut-il noter que ces évolutions ne restituent que très partiellement la régression réelle, pour deux raisons.

Première raison : un suppléant ne pourra plus assister aux réunions qu'en l'absence du titulaire, ce qui prive les suppléants d'une participation active à la réflexion collective et réduit la délégation salariale de moitié.

Deuxième raison : le nombre « d'établissements distincts » exercera un effet pénalisant. L'employeur a intérêt à limiter ce nombre, pour rendre l'effectif de référence le plus élevé possible, sachant que le nombre d'élus tend à plafonner au fur et à mesure que l'effectif s'accroît. Or le nouvel article L2313-4 lui octroie le droit de décider seul des établissements distincts, sauf accord d'entreprise.

Le Medef pour une « professionnalisation » des représentants

Par ailleurs, les ordonnances retiennent la notion d'établissement « au sens du CE », avec des critères plus restrictifs que ceux qui s'appliquent au CHSCT et aux DP : concrètement, ces deux instances disposent de davantage d'établissements que le CE. Avec la fusion, les élus issus de telles entités disparaissent...

Prenons un exemple pour illustrer ces enjeux. Il est habituel qu'une entreprise dotée d'un CE unique dispose de plusieurs établissements CHSCT et DP. Admettons que les effectifs s'élèvent à 350 salariés, avec deux CHSCT couvrant respectivement 140 et 210 salariés et cinq établissements DP de 70 salariés chacun. Le nombre de représentants du personnel totalise alors 24 : soit 7 pour le CE, 3 pour le premier CHSCT, 4 pour le deuxième et 10 pour l'ensemble des DP (2 délégués par établissements). Avec un CSE, le nombre d'élus est pour sa part ramené à 11 : ce chiffre sans commune mesure avec celui qui prévalait antérieurement.

Le projet de décret du 23 octobre est moins sévère pour les heures de délégation que pour les effectifs de la délégation salariale au CSE : ce n'est pas un hasard. De longue date, le Medef milite pour une « professionnalisation » des représentants du personnel, en demandant une concentration des moyens sur un nombre limité d'individus qui se transformeraient dès lors en « spécialistes », avec pour résultat une centralisation mais aussi un éloignement du terrain.

Un danger pour les salariés

La chute du nombre d'élus du personnel annoncée par le projet de décret est dangereuse pour les salariés : à l'heure où les risques psychosociaux se développent (stress, burn-out, harcèlement moral, harcèlement sexuel, tentatives de suicide, etc.), la représentation du personnel a plus que jamais besoin d'un maillage de proximité et, partant, d'un nombre d'élus en augmentation plutôt qu'en diminution.

Ironie de l'histoire : les ordonnances réduisent la représentation du personnel dans un souci d'économie, mais ce principe de « saine gestion » ne vaut pas pour tout le monde. En effet, l'employeur peut dorénavant se faire accompagner dans les réunions par 3 personnes, au lieu de 2 antérieurement.

De surcroît, la délégation patronale devient pléthorique dans la commission « santé, sécurité et conditions de travail » : l'employeur la préside (ce n'est le cas pour aucune autre commission) et peut s'y faire assister par des collaborateurs en nombre égal à celui des élus titulaires. On n'est jamais mieux servi que par soi-même !

Olivier Sévéon a publié aux éditions GERESO trois «guides de bonnes pratiques» consacrés à la formation des représentants du personnel.