

La lettre du Guide Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

sommaire

p. 2-3

Dossier

L'instance de coordination des CHSCT : c'est quoi au juste ?

p. 4-5

Dossier

Une instance de coordination des CHSCT : ça fonctionne comment ?

p. 6-7

Dossier

L'expert de l'instance de coordination : un pour tous, tous pour un

p. 8

Expériences

On ne parle pas que de l'instance de coordination dans la loi du 14 juin 2013

édito

1 + 1 + 1 + 1... = 1

1 CHSCT + 1 CHSCT + 1 CHSCT + 1 CHSCT... = 1 instance de coordination des CHSCT.

1 CHSCT + 1 CHSCT + 1 CHSCT + 1 CHSCT... = 1 expertise unique en cas de projet commun.

1 dossier + 1 dossier + 1 dossier = 1 numéro de votre lettre CHSCT Actualités consacré à la nouvelle instance de coordination des CHSCT :

- 1 dossier sur sa mise en place ;
- 1 dossier sur ses règles de fonctionnement ;
- 1 dossier sur l'expertise unique.

2013-504 : ceci n'est pas une soustraction. C'est juste le numéro de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi à l'origine de l'instance de coordination.

2013-552. C'est le numéro du décret d'application du 26 juin 2013 qui fait que cette instance peut aujourd'hui être mise en place par l'employeur.

1^{er} juillet 2013, c'est la date de naissance officielle de l'instance de coordination.

Le mois d'août est proche, tout tourne déjà au ralenti. Les entreprises concernées vont probablement attendre la rentrée pour mettre en place leur instance de coordination.

Juste le temps pour les représentants du personnel au CHSCT de découvrir de quoi il s'agit exactement.

Ça sera leur devoir de vacances, mais pas de mathématiques !

Frédéric Aouate



© Éddie Pons

SERVICE RELATIONS CLIENTÈLE
Tél. : 01 40 92 36 36

**EDITIONS
LEGISLATIVES**

L'instance de coordination : c'est quoi au juste ?



L'instance de coordination est issue de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

En cas de projet de réorganisation ou encore de déménagement par exemple, depuis le 1^{er} juillet, l'employeur peut mettre en place une sorte de groupe de travail appelée instance de coordination. C'est cette instance qui aura la possibilité de se faire assister par un expert, et ce au détriment des CHSCT locaux qui sont concernés par le projet. Si elle le souhaite, elle pourra même rendre un avis. Cette instance de coordination est composée de différents membres de CHSCT locaux concernés par le projet. Leur rôle c'est de représenter leur comité, faire entendre sa voix, recueillir les opinions et craintes que les autres CHSCT émettent, etc.

Et le CHSCT central dans tout ça ?

Instance de coordination et CHSCT central, ce n'est pas du tout la même chose !

Afin d'assurer une coordination des actions des différents CHSCT d'une même entreprise ou établissement, un CHSCT central peut être mis en place par accord collectif. La création d'un comité central n'est pas prévue en tant que telle par la loi. Ainsi, l'accord collectif devra fixer sa composition, ses règles de fonctionnement, les moyens attribués (un crédit d'heures par exemple), etc.

Une fois mis en place, si on lui confie les mêmes missions qu'un comité local, le CHSCT central pourra recourir à un expert (Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.378).

Point de différence jusque-là. Et pourtant ! La désignation d'un expert par le CHSCT central, à l'inverse de l'instance de coordination, n'empêche pas les CHSCT locaux d'avoir recours à leur propre expert. Peu de différences certes mais quelles différences !

Lorsque les consultations des CHSCT portent sur un projet commun à plusieurs établissements d'une même entreprise, une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT peut être mise en place par l'employeur (C. trav., art. L. 4616-1).

Tous les cas de consultations ne sont pas concernés

Le code du travail nous dit bien que la mise en place de l'instance de coordination est possible lorsque l'employeur est amené à consulter les différents CHSCT locaux sur un projet commun. Il peut s'agir d'une consultation sur :

- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4612-8) ;
- un projet d'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 4612-9) ;
- le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (C. trav., art. L. 4612-10) ;
- toute question relevant de la compétence du CHSCT dont il est saisi par l'employeur, le CE ou les délégués du personnel (C. trav., art. L. 4612-3).

REMARQUE : un projet de déménagement, une réorganisation, un groupement de salariés, une

réduction des effectifs, un redécoupage de l'entreprise, un réaménagement du temps de travail... : nombreux sont les projets pouvant être considérés comme un projet d'aménagement important.

Une instance éphémère

L'instance de coordination des CHSCT n'a pas vocation à perdurer dans le temps et à siéger en permanence tout au long de l'année. Elle est temporaire, nous dit la loi. En effet, sa mise en place se rattache à l'existence d'un projet spécifique nécessitant la consultation de plusieurs CHSCT de la même entreprise. Dès lors que la consultation de l'instance de coordination sur un projet spécifique est clôturée, l'instance de coordination disparaît. Pour la voir renaître, il faudra à nouveau un projet commun à plusieurs établissements, et pas forcément les mêmes.

REMARQUE : à titre d'exemple, dans une même entreprise, il y a 5 CHSCT : les comités A, B, C, D et E. La direction met en place un projet de déménagement qui concerne les comités A, B et C. Au sein de l'instance de coordination, on retrouve donc des représentants de ces 3 comités. Après de nombreux débats et le recours à une expertise, l'instance rend son avis. L'instance de coordination n'a plus de rôle à jouer,



elle disparaît. Mais voilà, 3 ans plus tard, la direction décide de procéder à une réduction des effectifs au sein des établissements B, D et E. L'instance de coordination réapparaît. On y retrouve alors des représentants des comités B, D et E. Une histoire sans fin !

La décision est prise par le chef d'entreprise

Seul l'employeur peut décider de mettre en place ou non l'instance de coordination. Les membres des CHSCT locaux n'ont pas leur mot à dire. En effet, en aucun cas, ils ne peuvent s'opposer à cette décision.

REMARQUE : il n'y a pas de formalisme particulier à respecter de la part de l'employeur pour mettre en place l'instance de coordination. En fait, une fois que les différents CHSCT de l'entreprise auront désigné leurs représentants, la mise en place de l'instance se fera à chaque fois qu'elle est convoquée par la direction pour examiner un projet commun.

C'est l'employeur qui préside l'instance de coordination

L'employeur, à savoir le chef d'entreprise ou bien son représentant, est membre de l'instance de coordination (C. trav., art. L. 4616-2). C'est d'ailleurs lui qui est chargé de la présider.

REMARQUE : le représentant de l'employeur doit disposer d'une délégation et de suffisamment de pouvoirs pour décider des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité au niveau de l'entreprise et non pas seulement au niveau d'un ou plusieurs établissements concernés par le projet commun.

Chaque CHSCT concerné a son représentant

Chaque CHSCT est représenté par un ou plusieurs de ses membres au sein de l'instance de coordination (C. trav., art. L. 4616-2). Il faut donc être membre d'un CHSCT pour pouvoir se faire désigner. On ne peut pas nommer un délégué du personnel, un membre du CE ou même un délégué syndical s'il ne dispose pas par ailleurs d'un mandat de membre de CHSCT.

REMARQUE : la présence d'un représentant syndical au sein de l'instance de coordination n'est pas prévue par les textes.

L'instance de coordination est composée (C. trav., art. L. 4616-2) :

- de 3 représentants de chaque CHSCT si le projet commun concerne moins de 7 CHSCT ;

- de 2 représentants de chaque CHSCT si le projet commun concerne entre 7 et 15 CHSCT ;

- d'1 représentant de chaque CHSCT si le projet commun concerne plus de 15 CHSCT.

REMARQUE : un accord d'entreprise peut prévoir des modalités propres de composition de l'instance, notamment en présence d'un nombre important de CHSCT (C. trav., art. L. 4616-5). A titre d'exemple, l'accord pourrait prévoir de réserver certains sièges aux cadres ou bien de réduire le nombre de représentants.

Sans oublier les acteurs classiques de la prévention

Le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale, l'agent de l'OPPBT et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail au sein de l'entreprise font partie de l'instance de coordination.

Une désignation immédiate...

Trois, deux ou un représentants, peu importe au moment de la désignation. Chaque CHSCT de l'entreprise doit de toute façon choisir en son sein 3 représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination (C. trav., art. R. 4616-1). Le chef d'établissement, président du CHSCT, ne peut pas participer au vote.

Même si ce n'est pas dit, il vaut mieux procéder par un vote à bulletin secret. Une feuille pliée en deux fera l'affaire.

REMARQUE : il n'est pas possible de prévoir l'élection de ces membres par l'ensemble du personnel.

Lorsque l'instance de coordination est mise en place, la liste nominative de ses membres est affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement

L'instance de coordination peut-elle agir en justice ?

Curieusement, la personnalité civile n'a pas été reconnue à l'instance de coordination. Et c'est un problème. Sans personnalité civile, impossible d'agir en justice pour faire reconnaître ses droits. Il va falloir attendre et espérer que les juges reconnaissent l'existence de sa personnalité civile, comme ils ont pu le faire par le passé avec le CHSCT.

concerné. Elle indique la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance (C. trav., art. R. 4616-3).

... pour toute la durée du mandat de membre CHSCT

Cette désignation vaut pour toute la durée de leur mandat. Une fois choisis, les membres des CHSCT demeurent représentants de leur comité au sein de l'instance de coordination jusqu'à expiration de leur mandat. Ainsi, si l'employeur décide, à l'occasion d'un nouveau projet commun, de mettre en place à nouveau une instance de coordination, les représentants précédemment désignés seront automatiquement représentants de leur CHSCT dans cette nouvelle instance, dès lors que leur mandat n'a pas expiré entre-temps et que le projet commun concerne leur CHSCT. Nul besoin donc de procéder à une nouvelle désignation.

REMARQUE : finalement, c'est un peu comme pour un membre du comité d'établissement qui siège au comité central d'entreprise.

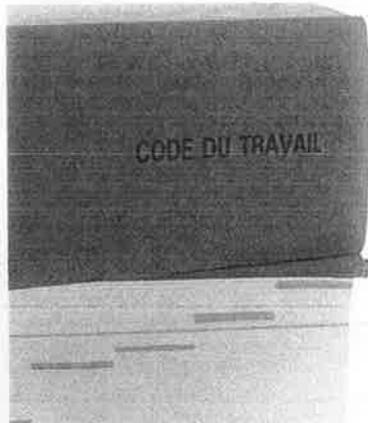
Et si l'élu CHSCT cesse son mandat prématurément ?

Si l'un des représentants à l'instance cesse son mandat de membre du CHSCT en cours de route, il est remplacé au cours de la prochaine réunion trimestrielle du comité, à moins qu'une instance de coordination ne se mette en place avant la date de la réunion. Dans ce cas, une réunion extraordinaire doit être organisée de toute urgence. En revanche, il n'y a pas lieu de procéder à son remplacement si le renouvellement du CHSCT intervient dans un délai de moins de 3 mois (C. trav., art. R. 4616-2).

C'est applicable depuis le 1^{er} juillet 2013

■ Pour les CHSCT déjà constitués au 1^{er} juillet 2013, la désignation des membres de l'instance de coordination est organisée lors de la prochaine réunion trimestrielle du comité. Dans le cas où une instance de coordination est mise en place avant la prochaine réunion d'un ou plusieurs comités concernés par le projet commun, une réunion extraordinaire de chacun de ces comités est tenue en urgence pour désigner leurs représentants au sein de l'instance.

L'instance de coordination, ça fonctionne comment ?



Le code du travail ne dit rien sur le fonctionnement de l'instance de coordination

© AlcahVision - Futurola.com

Une instance de coordination, ça marche un peu comme un CHSCT. C'est pourquoi de nombreuses règles de fonctionnement sont les mêmes : désignation d'un secrétaire, ordre du jour de réunion, procès-verbal, délibérations votées à la majorité des membres présents, etc. Toujours est-il que la loi ne parle pas de consultation de l'instance de coordination et prévoit seulement que l'instance, si elle le souhaite, peut décider d'émettre un avis sur le projet commun.

Un ordre du jour fait par le secrétaire et le président

A la convocation d'un CHSCT est généralement joint l'ordre du jour. Pas de raison de procéder différemment pour l'instance de coordination. D'ailleurs, il est prévu que cet ordre du jour est établi conjointement par le président de l'instance et le secrétaire (C. trav., art. L. 4616-4). Avec les documents s'y rapportant, l'ordre du jour doit être communiqué par le président (C. trav., art. R. 4616-5) :

- 7 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs ;
- 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, dans les autres cas.

Pour la convocation de l'instance à sa première réunion, il revient, semble-t-il, à l'employeur de fixer seul l'ordre du jour puisque celle-ci n'est pas encore dotée d'un secrétaire.

C'est le chef d'entreprise qui convoque l'instance de coordination aux réunions

C'est à l'employeur, président de l'instance de coordination, de convoquer celle-ci aux réunions (C. trav., art. L. 4614-7). Cette tâche incombe au chef d'entreprise, ou à son représentant, et non pas à l'un des chefs d'établissement concernés par le projet commun. Il lui faut convoquer tous les représentants des CHSCT concernés par le projet commun.

Chaque CHSCT a choisi en son sein 3 représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination. L'employeur ne doit convoquer que celui ou ceux qui vont effectivement siéger.

REMARQUE : 1, 2 ou 3. Le nombre de représentant de chaque CHSCT dépend du nombre de CHSCT concernés par le projet commun (sur la composition de l'instance, v. p. 2 et 3).

La loi ne dit rien, mais c'est au moins deux réunions

Étape 1 : la direction explique les choses et présente brièvement son projet commun

Au premier contact avec les représentants de chaque CHSCT, il semble logique que l'employeur prenne d'abord la parole pour expliquer pourquoi il a souhaité mettre en place cette instance de coordination, le projet qui l'a motivé, comment les réunions vont se dérouler, etc.

REMARQUE : les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail.

Étape 2 : on désigne un secrétaire parmi les membres de l'instance de coordination

C'est à la première réunion que les représentants du personnel au sein de l'instance de coordination doivent choisir leur secrétaire parmi eux (C. trav., art. R. 4616-4). L'employeur peut participer au vote mais ne peut être désigné comme secrétaire. Le rôle du secrétaire à l'instance de coordination reste le même que celui du CHSCT.



Une fois la réunion terminée, il faut acter ce qui a été dit. Le secrétaire se voit alors confier la tâche de rédiger le PV de réunion. Et c'est important car c'est ce PV qui sera transmis aux CHSCT locaux lorsqu'ils seront à leur tour consultés sur le projet. Une fois rédigé, c'est à l'employeur qu'il faut transmettre le PV, celui-ci est alors conservé au siège social de l'entreprise (C. trav., art. R. 4616-7).

Étape 3 : on peut essayer de définir quelques règles de fonctionnement de l'instance

La loi reste très laconique sur le fonctionnement de l'instance de coordination. C'est pourquoi celle-ci peut décider de fixer ses propres règles de fonctionnement. Et pour cela, pas besoin de chercher loin. On peut s'inspirer de ce qui se fait pour un CHSCT. Les décisions portant sur les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux de l'instance devront alors être adoptées à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 4614-2). L'employeur peut également prendre part au vote (C. trav., art. L. 4616-2).

REMARQUE : un accord d'entreprise peut prévoir des modalités propres de fonctionnement de l'instance (C. trav., art. L. 4616-5). Toutefois, l'accord ne peut en aucun cas prévoir que la consultation de l'instance pourra se substituer à celles des CHSCT locaux.

Étape 4 : le travail commence : l'employeur présente de manière détaillée son projet

Ensuite, la direction va revenir plus amplement sur le projet qu'elle soumet aux membres de l'instance de coordination. En quoi consiste ce projet ? Pourquoi un tel projet ? etc. Que va-t-il changer ? Finalement, ça se passe comme une consultation du CHSCT.

Étape 5 : l'instance de coordination décide de se faire assister par un expert agréé

Lors de la première réunion, les membres de l'instance de

coordination doivent désigner leur expert (C. trav., art. L. 4616-3). Après, c'est trop tard ! Il va de soi que cette désignation doit être préparée à l'avance et être officiellement décidée avant la réunion. D'où l'importance pour les membres de l'instance de coordination de se concerter avant la réunion.

Étape 6 : l'instance de coordination décide si elle émettra ou non un avis sur le projet

La loi donne à l'instance de coordination la possibilité de s'exprimer, alors pourquoi s'en priver ? A la première réunion, elle doit indiquer si elle rendra un avis (C. trav., art. R. 4616-8). Si tel est le cas, l'avis devra être rendu 15 jours après la remise du rapport d'expertise. Attention, ce délai est de 7 jours après remise du rapport d'expertise, s'il s'agit d'un projet de restructuration et de licenciements économiques avec plan de sauvegarde de l'emploi.

REMARQUE : les délibérations doivent être votées à la majorité des membres présents (C. trav., art. L. 4614-2). La loi prévoit que l'employeur a voix délibérative. Mais il est certain qu'il ne peut pas prendre part au vote lorsque l'instance rend son avis.

Et si l'instance de coordination n'a pas rendu son avis avant l'expiration du délai ? Elle est réputée avoir été consultée. Conséquences : la consultation est close, l'employeur n'a plus l'obligation de réunir l'instance. Il peut exécuter son projet, après consultation des CHSCT locaux.

REMARQUE : ne pas rendre un avis ou suspendre son avis n'aura aucun effet. Il y a un délai et il faut le respecter. La solution ? C'est de motiver le plus possible son avis en faisant notamment état des points sur lesquels l'instance de coordination estime ne pas avoir été suffisamment informée.

Quel rôle pour les représentants à l'instance ?

Ils sont là pour faire entendre la voix de leur comité au sein de l'instance de coordination. Et pour cela, il faut bien s'y préparer. C'est pourquoi les membres du CHSCT local doivent préparer ensemble les réunions de l'instance, recueillir les commentaires de chacun, etc.

Ainsi, au cours de la réunion, le ou les représentants pourront pleinement défendre les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs de son établissement. Ce sera aussi le moment d'écouter les arguments et craintes des autres CHSCT face au projet, d'échanger avec eux, etc.

L'idée pour le représentant est de rendre compte à son CHSCT de tous les éléments qu'il a pu recueillir. Ainsi, lorsque le comité sera consulté à son tour, il aura toutes les cartes en main pour rendre un avis éclairé.

Étape 7 : l'employeur, en accord avec les membres de l'instance, fixe le calendrier

Avant de se quitter, l'employeur, avec l'accord des membres de l'instance, fixe le calendrier des réunions, en tenant compte du délai d'expertise, des lieux de réunions, etc.

Pour le reste, une instance de coordination, ça fonctionne comme un CHSCT

Les réunions se déroulent sur ce même modèle : convocation, ordre du jour, obligation de discrétion et de confidentialité, paiement des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, etc.

REMARQUE : étonnamment, les membres de l'instance ne disposent d'aucune heure de délégation spécifique. La loi prévoit qu'ils pourront utiliser leur crédit d'heures de membre de CHSCT. Il est précisé que ce crédit peut être dépassé en cas de participation à une instance de coordination (C. trav., art. L. 4614-3).

Et les CHSCT locaux dans tout ça ?

■ Il faut attendre que la « consultation » de l'instance de coordination soit clôturée pour que les CHSCT locaux concernés par le projet commun puissent émettre leur avis. Impossible donc de rendre son avis tant que l'instance de coordination n'a pas rendu le sien. En effet, l'avis ainsi que le rapport d'expertise sont transmis aux CHSCT locaux (C. trav., art. R. 4616-7). C'est notamment sur la base de ces documents que les comités rendront un avis.

■ Toutefois, rien n'empêche l'employeur de réunir son CHSCT local avant que l'instance ne prenne une décision. La seule chose qui importe, c'est que l'avis du CHSCT intervienne après celui de l'instance de coordination. Une consultation aussi rapide, pas sûr que ce soit une bonne chose !



Un expert pour l'instance de coordination, mais rien pour les CHSCT locaux

Dès lors qu'une instance de coordination est mise en place, l'employeur peut s'opposer au recours à un expert par les CHSCT locaux. En effet, l'expertise est unique, nous dit la loi.

REMARQUE : les CHSCT locaux conservent toutefois la possibilité de missionner un expert en cas de risque grave (C. trav., art. L. 4614-12).

Même si l'instance n'a pas souhaité se faire assister par un expert, les CHSCT locaux ne peuvent pas pour autant retrouver leur droit à recourir à une expertise. Il n'y aura d'expert pour personne. Mieux vaut alors voter de manière systématique le recours à un expert.

En tout état de cause, même s'ils perdent leur droit de faire appel à un expert, les CHSCT locaux bénéficient des travaux de l'expert à l'instance de coordination. En effet, pour qu'ils soient en mesure de rendre leur avis, l'employeur doit leur transmettre le rapport d'expertise avec l'éventuel avis émis par l'instance de coordination (C. trav., art. L. 4616-3).

REMARQUE : rien n'est précisé sur le délai dans lequel l'employeur doit transmettre ce rapport. Cependant, selon nous, ce rapport doit être remis au plus tard en même temps que la convocation à la prochaine réunion du CHSCT portant sur le dit projet.

L'expert mandaté par l'instance doit respecter un calendrier bien précis

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

L'expertise doit être réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert, donc de la

première réunion de l'instance de coordination. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans pour autant pouvoir excéder 60 jours au total (C. trav., art. R. 4616-9).

REMARQUE : la prolongation doit être demandée par l'expert et acceptée par l'employeur. La distance séparant les établissements concernés par le projet commun, les spécificités de l'activité de certains d'entre eux pourraient peut-être justifier une prolongation du délai. A voir.

Et si l'expert n'a pas rendu son rapport en temps et en heure ? Rien n'est précisé par les textes. Mais nul doute que c'est l'instance de coordination et les CHSCT locaux qui en feront les frais. Sans rapport remis dans les temps, les représentants du personnel ne pourront pas rendre un avis éclairé puisqu'ils n'auront pas pu étudier avec soin l'analyse et les préconisations de l'expert avant la dernière réunion.

REMARQUE : afin d'éviter ce genre de contretemps, les membres de l'instance de coordination ont tout intérêt à charger le secrétaire de suivre l'état d'avancement de l'expertise. On peut prévoir que l'expert sera recontacté une dizaine de jours avant l'expiration du délai pour savoir où il en est dans ses travaux et s'assurer que le rapport sera remis dans les temps.

Une fois le rapport d'expertise remis, l'instance de coordination doit émettre son éventuel avis sur le projet commun dans les 15 jours (C. trav., art. R. 4616-8).

En cas de projet de licenciements économiques avec un plan de sauvegarde de l'emploi

En cas de projet de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, l'expert doit présenter

En cas de gros projet, il faut faire le deuil de certaines questions

Le délai dans lequel l'expert doit remettre son rapport est le même quel que soit le nombre d'établissements concernés. Ainsi, plus ce nombre est important, plus la mission de l'expert devient délicate, surtout si les activités exercées et les conditions de travail ne sont pas les mêmes. Il conviendra alors, en fonction des moyens proposés par l'expert, de cibler les questions les plus importantes. Il devient alors d'autant plus important d'avoir effectué un travail minutieux de collecte d'informations dans son propre établissement et d'organiser des échanges avec les autres CHSCT avant la première réunion de l'instance de coordination. Au final, il va falloir trouver son expert avant même que la première réunion n'ait lieu.

son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dans lequel le CE doit rendre ses avis (C. trav., art. L. 4614-12-1 et R. 4616-9). L'absence de remise du rapport de l'expert n'a pas pour effet de prolonger ce délai.

REMARQUE : il faut le savoir, depuis le 1^{er} juillet 2013, lorsqu'il est consulté sur un projet de restructuration et de licenciements économiques avec plan de sauvegarde de l'emploi, le CE a un délai maximum de 2, 3 ou 4 mois, selon le nombre de licenciements envisagés, pour émettre ses avis (C. trav., art. L. 1233-30).

Une fois le rapport d'expertise remis, l'instance de coordination doit émettre son éventuel avis sur le projet commun dans les 7 jours (C. trav., art. R. 4616-8).

Les investigations de l'expert de l'instance de coordination

■ En cas de projet commun à plusieurs établissements, et en l'absence d'instance de coordination, chaque CHSCT conserve son droit de se faire assister par un expert agréé. Mais attention, les pouvoirs d'investigation de l'expert sont limités à l'établissement dans le cadre duquel il a été désigné (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 11-28.946).

■ Qui dit projet commun, instance de coordination et expertise unique, dit forcément possibilité pour l'expert de mener des investigations auprès de tous les établissements concernés par le projet. L'idée, c'est d'essayer d'obtenir une vision globale de l'impact du projet et de cerner les liens entre les différents établissements.



On ne parle pas que de l'instance de coordination dans la loi du 14 juin 2013

Il faut le reconnaître, l'instance de coordination ne représente pas le cœur de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 dont elle est issue et de la loi du 14 janvier 2013 qui lui a donné une existence légale.

Au centre de cette loi, il y a en effet beaucoup de choses qui touchent très directement tous les comités d'entreprise :

➔ les consultations du comité d'entreprise doivent désormais se dérouler dans un « délai d'examen suffisant », dont la durée doit être fixée par un accord entre l'employeur et le CE, ou, à défaut, par un décret à paraître. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours ;

➔ le code du travail crée une « base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour ». Elle rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, et à défaut des délégués du personnel. Le CHSCT y a également accès. Un décret doit venir préciser le contenu de base de données ;

➔ une fois que la base de données sera en place, le comité d'entreprise aura droit à une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, etc.

➔ une nouvelle obligation de consulter le CE tous les ans, avant le 1^{er} juillet, sur l'utilisation par l'entreprise des sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt compétitivité et emploi (CICE) prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts.

La loi réforme par ailleurs la procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

➔ elle donne à l'employeur la possibilité de conclure un accord collectif majoritaire pour définir le contenu du PSE et confie à l'administration le contrôle de cette procédure et du plan de sauvegarde de l'emploi ;

➔ elle simplifie considérablement la procédure d'information/consultation du CE : nombre et calendriers des réunions, délais de consultation, avis du comité d'entreprise, recours à un expert-comptable... : tout y passe.

Les abonnés au Guide CE des Éditions Législatives peuvent se reporter au numéro 136 de la lettre CE Actualités, un numéro spécial de 24 pages consacré la loi de sécurisation de l'emploi.

Formations ÉLÉGIA

➔ **CHSCT : prévention et gestion des risques psychosociaux**
les 26 et 27 septembre

➔ **Loi de sécurisation de l'emploi : nouveaux enjeux et nouvelles règles pour les représentants du personnel (CE, CHSCT, DP et DS)**
Tour d'horizon des nouvelles prérogatives des IRP et des évolutions en droit social
le 20 novembre 2013 à Paris

Retrouvez les programmes complets sur le site Internet www.elegia.fr



Contactez la rédaction

Pour que nous fassions connaître votre expérience de membre de CHSCT, faites-nous en part, en joignant les coordonnées de votre comité et en précisant vos fonctions au sein du CHSCT à :

chsct.actualites@editions-legislatives.fr

Directeur de la rédaction sociale : Dominique LE ROUX | Rédacteur en chef adjoint : Frédéric AOUATE | Chef de rubrique : Séverine BAUDOUIN | Rédactrice : Floriane RIFFAUD | Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET
Publicité : José GOMES - Tél. : 01 40 92 69 66 - Fax. : 01 40 92 30 15 - E-mail : jgomes@editions-legislatives.fr
© 2013 - Éditions Législatives | SARL au capital de 1 920 000 € | SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE
Gérants : Laurent CHERUY et Philippe DÉROCHE | Directeur de la publication : Philippe DÉROCHE | Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT
Corlet imprimeur - 14110 Condé-sur-Noireau | Dépôt légal : juillet 2013 | Imprimé en France | Publication mensuelle - ISSN 2256-6104 -
Commission paritaire n° 1013 T 91083 | 2^e année
: Avance sur abonnement annuel 2013 : Mise à jour seule 65 € HT ; Bulletin seul 33 € HT ; Abonnement complet 98 € HT
Cet envoi comporte un encart « L'appel expert » de 6 pages.