

PRIME À LA DÉLOYAUTÉ DE L'EMPLOYEUR

CHSCT. Le comité d'hygiène et de sécurité serait-il en danger? Après que la loi de sécurisation de l'emploi a limité les dégâts de l'ANI en rétablissant les prérogatives des CHSCT face à l'instance de coordination, les représentants des salariés ne doivent pas baisser la garde. Au 1^{er} juillet, de nouvelles règles ont été mises en place. Conduite à suivre pour préserver le pouvoir d'une instance qui dérange.

PROPOS RECUEILLIS PAR KAREEN JANSELME

nvo > Au 1^{er} juillet, quels sont les changements annoncés pour les CHSCT?

Christian Jacques > À partir du 1^{er} juillet, les CHSCT pourront créer les outils nécessaires à la mise en place hypothétique d'une instance de coordination des CHSCT. Ainsi, la prochaine réunion de chaque CHSCT dans toutes les entreprises multi-établissements aura obligatoirement à son ordre du jour la nomination de trois représentants à une éventuelle instance de coordination temporaire. L'encadrement du délai d'expertise va également changer en cas de projet important multi-établissements et de projet important mono ou multi-établissements articulé à un PSE (avec restructuration et compression d'effectif). Les délais sont réduits mais, surtout, le point de départ du délai ne tient pas compte de l'ensemble des capacités de contestation de l'employeur. Cet élément va perturber fortement la mise en place de l'expertise. En fait, l'encadrement des délais est un risque géré uniquement par le CHSCT et les experts. C'est une prime à la déloyauté de l'employeur dans la mesure où la loi précise que même le recours devant le tribunal de grande instance ou devant le directeur régional du travail, selon le cas de figure, ne suspend pas les délais de l'expertise. Les stratégies d'enlèvement vont se multiplier. Et en même temps cela crée une insécurité économique pour les cabinets d'expertise, car nous devons faire un boulot sans être certains d'être rémunérés. Enfin – et c'est aussi une nouveauté –, passé les délais, le CHSCT est réputé avoir été consulté.

LORS D'UN PSE, L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT SERA STRATÉGIQUE

Si on devait résumer en trois points les changements au 1^{er} juillet, c'est la préfiguration de l'instance de coordination, l'encadrement et la réduction des délais, et la non-prise en compte de tous les éléments de contestation de l'employeur. Plus l'incertitude économique qui pèsera sur les cabinets d'expertise.

Pourquoi créer une instance de coordination des CHSCT?

Rappelons que la proposition d'un comité central de CHSCT est un bon principe qu'il faut faire prospérer. L'instance de coordination s'impose à nous, elle est temporaire. Essayons d'en faire un marche-pied vers un comité central de CHSCT permanent. En attendant, au prétexte que cette instance de coordination n'existe pas encore et qu'elle peut ne jamais exister, il ne faut pas sous-estimer son importance stratégique en cas de restructuration. Il est donc important de ne pas négliger syndicalement la désignation, lors de la prochaine réunion de CHSCT, de ses représentants dans l'hypothétique instance de coordination.

Pourquoi maintenant?

Parce que de nombreux plans de restructuration sont prévus à la rentrée. D'autre part, l'expertise est critiquée par les employeurs à cause de son coût et les CHSCT en raison des manœuvres dilatoires qu'ils mettraient en place pour retarder les plans de restructurations (arrêts Snecma et Fnac récemment). Le problème n'est pas là. Les entreprises ne mettent les procédures d'information et consultation en place



Christian Jacques est président du cabinet de conseil, de formation et d'expertise Émergences.

qu'au dernier moment. Elles ne souhaitent pas engager une information-consultation sincère et loyale. Elles veulent que les CE et les CHSCT se prononcent dans la précipitation. Il ne faut pas en attribuer la faute au CHSCT mais bien à l'employeur qui n'a pas instauré un vrai dialogue social. L'instance de coordination est stratégique parce qu'elle sera convoquée dans un délai très rapide : quinze jours quand il n'y a pas de PSE, trois jours quand il y a un PSE.

À l'issue de la conférence sociale, le gouvernement a établi une feuille de route. Que pensez-vous de la mission proposée pour établir un état des lieux des «forces et faiblesses» des CHSCT?

Ce sont des énoncés de préoccupation : la formation, le CHSCT multisites. L'énoncé ne signifie rien en soi. Le CHSCT multisites est intéressant, à condition qu'il n'aspire pas les prérogatives dans l'entreprise pour les externaliser. C'est ce que souhaite le patronat : sortir de l'entreprise parce que ça éloigne des situations de travail et ça dilue sa responsabilité pénale. L'obligation de sécurité et de résultat s'exerce dans le périmètre de l'entreprise. Alors, fait-on un état des lieux pour engendrer du progrès, ou pour malmenier les prérogatives du CHSCT? Cet état des lieux doit être partagé, discuté et controversé. Ce ne sont pas des experts ou des universitaires qui doivent dire ce qui est bon pour la représentation des salariés. On ne peut pas écarter les partenaires sociaux, les confédérations de salariés, mais aussi les intéressés, c'est-à-dire les membres de CHSCT. ☐