

Négociations sur le dialogue social et menaces sur le CHSCT et le droit à l'expertise

Si le CHSCT, en tant qu'instance spécifiquement dédiée à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, existe depuis 1982, c'est par la loi du 31 décembre 1991 que ses moyens et pouvoirs se sont trouvés renforcés, notamment par l'article relatif au recours à l'expert agréé. Moyens et pouvoirs aujourd'hui plus que jamais menacés... et pleins pouvoirs pour l'employeur.

Rappel : depuis plus de 20 ans, le Code du travail permet au CHSCT de se faire assister par un expert agréé...

La loi du 31 décembre 1991 marque une étape décisive dans l'évolution des prérogatives du CHSCT, puisqu'elle vient ajouter à la possibilité de recourir à un expert, datant des Lois Auroux de 1982, les conditions de l'agrément et l'obligation de financement de l'expertise par l'employeur.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent désigner un expert agréé :

1. Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
2. En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Concrètement, depuis plus de 20 ans, les CHSCT qui font appel à un expert agréé peuvent disposer d'un niveau de compréhension – soit du risque grave, soit du projet important

– qui compense, pour partie, l'asymétrie de l'information entre partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

- En leur permettant d'élaborer un avis éclairé sur les questions les plus diverses de l'organisation du travail, des conditions de travail ou de la santé des salariés de leur établissement, les expertises CHSCT constituent un outil puissant : elles permettent que soient réunies les conditions minimales d'établissement d'un dialogue entre représentants du personnel et de la Direction. En ce sens, les expertises CHSCT contribuent, à leur niveau, au rééquilibrage du rapport de force au sein de l'entreprise.
- C'est bien comme un outil au service des représentants du personnel que l'expertise CHSCT a été pensée : son recours et le choix de l'expert sont votés par résolution des seuls représentants du personnel au CHSCT, ses frais sont à la charge de l'employeur (qui engage son obligation de moyens), et ce dernier n'a d'autre choix que de se conformer à la résolution votée, sauf à contester la désignation, le coût ou la durée de l'intervention devant le juge judiciaire. Symétriquement, disposant de la personnalité juridique depuis un arrêt rendu par la Cour de cassation en 1991, le CHSCT peut agir ou se défendre en justice – les frais de justice incombant, tout comme ceux de l'expertise, à l'employeur.

L'expertise CHSCT, cible de toutes les attaques

Il fallait s'attendre à ce qu'un tel outil placé entre les mains des représentants des salariés soit la cible des attaques les plus virulentes, d'autant plus fortement après l'arrêt SNECMA de 2008 (décision du Juge de suspendre la mise en œuvre d'une réorganisation, dont les effets délétères avaient été pointés par un rapport d'expertise).

- A la Poste, au sein de la Fonction Publique Hospitalière

ou encore à la SNCF, les Directions des ressources humaines envisagent et systématisent les moyens d'éviter, de limiter ou de contester les recours à l'expertise ;

- Le Bulletin de la cour de cassation qualifie en 2013 la croissance des missions du CHSCT de « mal maîtrisée » ; d'après ses auteurs, le recours à l'expertise serait « monnaie courante », pourrait être à l'origine du « blocage » de processus de restructuration ; les experts « parfois syndicalement engagé[s] », considèrent les CHSCT comme « un marché », et sont susceptibles d'exercer « une influence trop importante » sur leurs mandants ;
- Pierre-Yves VERKINDT qualifie la question de l'expertise d' « épineuse », notamment en raison de l' « exaspération des entreprises devant ce qu'elles considèrent être une instrumentalisation dans une sorte de guérilla procédurale coûteuse et dilatoire », et en préconise un meilleur encadrement.

La création du Conseil d'entreprise, la disparition du CHSCT et la fin de l'expertise ?

- Avec la création d'un Conseil d'Entreprise, le CHSCT disparaît. La commission HSCT, déstituée de personnalité juridique, qui serait mise en place de manière facultative dans les entreprises de plus de 300 salariés, n'en aurait ni les prérogatives, ni les moyens.
- Selon les différentes moutures de la proposition du MEDEF :
 - Les PME de moins de 300 salariés seront tout bonnement privées du droit à ce-qui-restera-de-l'expertise ;
 - L'expertise « projet important » pourrait se trouver noyée dans un lot commun, « l'expertise sur les orientations stratégiques », dont elle ne

serait qu'un sous-volet, avec des contraintes de délais de réalisation pesant fortement sur sa portée ;

- Seule une expertise « unique », pour le compte du Conseil central d'entreprise, pourrait être réalisée en cas de projet concernant plusieurs établissements, dans l'esprit de l'instance de coordination créée par la LSE de 2013, dans le déni des exigences d'une mission nécessairement centrée sur les situations réelles de terrain, dans leur diversité et leur spécificité ;
- La question du coût, aujourd'hui à la charge de l'employeur, risque de se poser en des termes totalement inédits : dans son texte de décembre, le MEDEF proposait que l'employeur assure la prise en charge des frais de toutes les expertises du Comité à hauteur de 80% des montants ; dans ses versions de janvier, il ne fait plus mention que de la « part restant éventuellement » à la charge du Comité ;
- En dotant les Conseils d'Entreprise d'un budget de fonctionnement global identique à celui des actuels Comités d'Entreprise (0.2% de la masse salariale), le MEDEF expose les représentants de la nouvelle instance à de lourdes difficultés de financement de leurs avocats, dans tous les cas où des contentieux pourraient les opposer à leur Direction – contentieux qui ne sauraient être portés par les commissions HSCT, faute de personnalité juridique.

Autant dire qu'il ne resterait d'expertise qu'un examen « tous azimuts », uniquement destiné aux Conseils d'Entreprise fortement dotés – ceux des grandes entreprises -, qui n'auraient d'autre choix que de s'en remettre à leur Conseil Central. Là où le droit permettrait encore de recourir à un expert multifonction, il empêcherait à plus d'un titre

l'action en proximité...