



Impacts juridiques des lois Macron et Rebsamen sur le fonctionnement du CHSCT

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron, a été publiée le 7 août 2015.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Loi Rebsamen, a été publiée le 18 août 2015. Ses dispositions s'articulent autour des axes suivants :

- ❖ Amélioration du dialogue social dans l'entreprise ;
- ❖ Nouveaux droits pour les représentants du personnel ;
- ❖ Aménagements des règles de la représentativité patronale ;
- ❖ Création du compte personnel d'activité ;
- ❖ Création de la prime d'activité en remplacement du revenu de solidarité active ;
- ❖ **Santé et sécurité au travail.**

Ces deux lois contiennent des dispositions relatives au fonctionnement du CHSCT. En application de l'article L. 4111-1¹ du code du travail, les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail) sont applicables aux établissements publics de santé.

❖ *Loi Macron*

L'article L. 4614-8 du code du travail s'applique aux CHSCT des EPS. Il concerne l'établissement de l'ordre du jour de cette instance qui est fixé conjointement par le président et le secrétaire de l'instance. En cas de désaccord sur les points inscrits à l'ordre du jour, la saisine du TGI en référé est prévue.

L'article 270 de cette loi modifie cet article du code du travail en ajoutant l'alinéa suivant : « *les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire* ». La modification apportée par cette loi prévoit **l'inscription de plein droit à l'ordre du jour des consultations rendues obligatoires** par la loi, le règlement ou un accord

¹ *Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs (...). Elles sont également applicables :
3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.*

collectif de travail.

Cette évolution évite qu'un désaccord sur l'élaboration de l'ordre du jour bloque le fonctionnement de cette instance. Elle permet également d'éviter la saisine du Président du TGI en cas de refus d'inscription par le président ou le secrétaire d'un point soumis obligatoirement à la consultation du CHSCT.

A titre d'exemples, les cas de consultations obligatoires du CHSCT prévus par les dispositions législatives sont :

- Les décisions d'aménagement important impactant les conditions de santé et de sécurité au travail et les conditions de travail (article L. 4612-8-1 du code du travail),
- Le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (article L. 4612-10 du code du travail).

❖ *Loi Rebsamen*

Cette loi apporte plusieurs modifications quant au fonctionnement courant des CHSCT.

L'article 16 de la loi modifie l'article L. 4612-8 du code du travail en précisant que le CHSCT dispose d'un « *délai d'examen suffisant* » lui permettant d'exercer utilement ses attributions consultatives. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours.

En outre, ce même article modifie l'article L. 4614-2 du code du travail en prévoyant que le CHSCT « *détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux* ». Désormais, le règlement intérieur de l'établissement doit **obligatoirement** prévoir une partie relative au fonctionnement et à l'organisation du CHSCT.

Enfin, il convient de noter que la loi Rebsamen consacre le droit pour tous les salariés des entreprises **de plus de 50 salariés** d'être couverts par un CHSCT.