



Bonjour à tous,

*C'est une bonne nouvelle, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué en août. Cette tendance se confirmera-t-elle dans les prochains mois ? Bien sûr, nous l'espérons tous mais le contexte économique reste difficile et il nous faut rester vigilants dans les entreprises.*

*Après un été studieux sur le thème des retraites, la rentrée 2013 est marquée par une actualité sociale très dense : pour certains la fin des négociations sur les contrats de génération et pour vous tous, élus de CE, les consultations sur la formation professionnelle dans l'entreprise.*

*C'est aussi le temps de démarrer les négociations entre les syndicats de salariés et le patronat sur la formation professionnelle pour aboutir d'ici la fin de l'année, à un projet de loi visant à améliorer le système en place.*

*Cet été, 3 décrets d'application de la loi du 14 juin 2013 concernant la sécurisation de l'emploi ont été publiés au Journal officiel du 28 juin avec une entrée en vigueur le 1er juillet 2013 ; ceux-ci portent notamment sur la mise en place de l'instance temporaire de coordination des CHSCT (voir article page 8) mais aussi un décret sur l'activité partielle et un autre sur la réforme de la procédure de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés.*

*Concernant les représentants du personnel d'autres décrets sont attendus : délais impartis au CE pour émettre un avis, mise en place de la base de données unique et caractère substitutif à certaines informations périodiques, nouvelle consultations du CE sur les orientations stratégiques... Une journée de formation est d'ores et déjà programmée le lundi 18 novembre à Paris. Les consultants de Ce Services actualiseront vos connaissances et vous informeront sur les changements opérés par la loi de sécurisation de l'emploi.*

*Au regard de cette actualité sociale très chargée, CE Services reste mobilisée pour répondre à vos interrogations et ainsi satisfaire vos attentes et celles des salariés que vous représentez.*

Bonne lecture à tous

Véronique BERSON

## Formation

**Journée Loi de sécurisation de l'emploi**

➔ **18 novembre 2013**

Pour vous inscrire, demandez nous un dossier par tél 01 42 77 41 43 ou par e-mail [formation@ceservices.fr](mailto:formation@ceservices.fr)

**Inscrivez-vous !**

## Matinée Club des Abonnés

➔ **le 15 octobre 2013**

L'entreprise face à ses contraintes économiques, financières ... et réglementaires.

**Quelles marges de manœuvre pour les élus CE ?**

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou sur [contact@ceservices.fr](mailto:contact@ceservices.fr)

## Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- La grève
- Le CHSCT après la loi de sécurisation
- Planifiez votre formation pour l'année 2013-2014 !

## Besoin d'une assistance juridique ?

Nous sommes à votre écoute pour étudier vos besoins et vous proposer une assistance sur mesure.

**Votre contact :**  
Nata CHAGHIL  
06 30 90 25 89

# Veille jurisprudentielle

## CE

### **CCE et transmission des avis du CHSCT**

En cas de projet important modifiant les conditions de travail des salariés, le CCE est en droit d'exiger les avis des CHSCT avant de rendre son avis.

[soc. 10 juillet 2013, n° 12-17196, RTE-EDF Transport, P](#)

### **Constitutionnalité du délit d'entrave**

« L'article L. 2328-1 du code du travail, qui prévoit et réprime le délit d'entrave au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise, est rédigé en des termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire et laisse au juge le soin de qualifier des comportements que le législateur ne peut énumérer a priori de façon exhaustive ». La Cour de cassation n'a donc pas transmis la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

[crim. 24 juillet 2013, n° 13-90013 D](#)

### **Expertise comptable du comité de groupe et recours judiciaire**

En vertu de l'article L. 2334-4 du Code du travail, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable. Pour la Cour de cassation, cette disposition « ne prive pas les parties d'un recours possible au juge pour contester la nature des documents dont communication est demandée par l'expert dans le cadre de sa mission et d'une vérification de la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le comité d'entreprise. »

[soc. 12 septembre 2013, n° 13-1200, Honeywell Holding France SAS, P](#)

## CHSCT

### **Réunion extraordinaire**

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel [...] Dès lors que la demande remplit ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser la réunion. »

[soc. 26 juin 2013, n° 12-13599, SNCF, P](#)

### **Expertise : vote du président ?**

Lorsque le CHSCT demande une expertise dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de travail, le président du CHSCT n'est pas en droit de participer au vote de l'expertise.

[soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM, P](#)

## Agenda

### **Consultation sur la formation professionnelle**

« Le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente ». Cette réunion doit avoir lieu au plus tard le 30 septembre. La liste des informations à remettre est prévue par l'article [D. 2323-5 du Code du travail](#).

[L. 2323-34 du Code du travail](#)

## Vrai/Faux

**Il faut respecter un certain délai entre l'entretien de négociation de la rupture conventionnelle et la signature de la convention de rupture.**

**Faux.** « L'article L. 1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-11 du code du travail. »

[soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268, Sécuritas France, P](#)

## Les élections professionnelles

### **Couverture du syndicat du champ géographique et professionnel de l'entreprise**

« L'absence de contestation, à l'occasion des élections professionnelles, de la capacité d'un syndicat à présenter des candidats au premier tour du scrutin n'empêche pas que soit contestée, postérieurement aux élections, la représentativité de ce syndicat dans le champ géographique et professionnel que couvre l'entreprise, peu important que le litige porte sur les critères également imposés pour la présentation de candidats. »

[soc. 26 juin 2013, n° 12-21766, Speedy France, P](#)

### **Dérogation au nombre légal de collègues**

Pour ce faire, il faudra obligatoirement passer par la signature d'un accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs.

[soc. 26 juin 2013, n° 12-27480, Ipsen France, P](#)

### **Prorogation des mandats**

Un accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs est nécessaire pour pouvoir proroger les mandats.

[soc. 26 juin 2013, n° 12-60246, IBM application services, P](#)

## Salariés protégés

### **Comportement violent et problèmes de santé**

Un comportement violent dû à un état pathologique ne constitue pas une faute. Dès lors, l'inspecteur du travail a eu raison de ne pas autoriser le licenciement disciplinaire d'un délégué syndical.

[CE, 3 juillet 2013, n° 349496, SA Journal du Centre, Rec. Lebon](#)

### **Reclassement d'un salarié protégé**

« Les possibilités de reclassement dans l'entreprise, et éventuellement au sein du groupe, s'apprécient antérieurement à la date d'autorisation du licenciement, à compter du moment où celui-ci est envisagé ; que, pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation de rechercher les possibilités de reclassement du salarié, des propositions de postes faites par l'employeur ne peuvent être prises en compte qu'à la condition que le salarié ait connaissance que de telles offres, faites par l'employeur au cours de cette période, le sont dans le cadre du reclassement prévu par l'article L. 1233-4 du code du travail. »

[CE, 3 juillet 2013, n° 342477, AFORPROBA, Rec. Lebon](#)

### Chiffres utiles

#### Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

9,43 euros brut/heure  
1 430, 22 euros  
brut/mois (base 35 h  
semaine)

#### Plafonds de Sécu 2013

Valeurs du plafond	2013 (en euros)
Annuelle	37 032
Trimestrielle	9 258
Mensuelle	3 086

#### **Bons d'achat CE 2013 :** 154 euros

**Frais kilométriques 2013 :**  
Nouveaux barèmes fiscaux ([cliquez](#))

**Minima conventionnel :**  
*Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne*

**Allocations chômage Moins de 50 ans**  
([cliquez](#))

**Plus de 50 ans**  
([cliquez](#))

## **Transfert d'un salarié protégé**

« Le transfert d'un salarié protégé compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. » L'inspecteur du travail doit dans ce cadre vérifier la réalité du transfert du contrat et, le cas échéant, d'analyser prosaïquement l'activité du salarié transféré. « Lorsque le contrat de travail s'exerce seulement en partie au sein du secteur d'activité transféré, elle ne saurait, en tout état de cause, autoriser un transfert partiel de ce contrat alors que l'essentiel des fonctions du salarié continuait d'être accompli au sein d'un secteur d'activité non transféré. »

[CE, 1er août 2013, Sodexo, inédit au Rec. Lebon](#)

## **La négociation collective**

### **Effectivité du droit d'opposition**

En vertu de l'article L. 2232-12 du Code du travail, « la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ». Le texte ajoute une autre condition : l'absence d'opposition de syndicats ayant recueilli plus de la majorité des suffrages exprimés au cours de la même élection. Pour la Cour de cassation, le terme de majorité « implique au moins la moitié des voix plus une ».

[soc. 10 juillet 2013, n° 12-16210, syndicat UNSA du Groupe de la caisse et le syndicat national de la banque et du crédit CFE/CGC, P](#)

## **Droit syndical**

### **Perte de représentativité et délai de contestation**

« Le jugement statuant sur la représentativité du syndicat, à l'occasion d'une contestation de la désignation par lui de délégués syndicaux centraux, ne constituait pas un fait nouveau susceptible de remettre en cause la désignation d'un autre salarié en qualité de représentant syndical au comité central d'entreprise ». L'article L. 2327-6 du Code du travail conditionne en effet la désignation du représentant syndical au CCE à une exigence de représentativité.

[soc. 26 juin 2013, n° 11-25456, France télévisions, P](#)

## **Conflits collectifs**

### **Grève et rupture du contrat de travail**

Le Code du travail est clair : sauf faute lourde, un licenciement prononcé en raison de l'exercice du droit de grève est nul (L. 2511-1 du Code du travail). En conséquence, un licenciement pour faute grave est nécessairement entaché de nullité dans un tel cas. Rappelons que « le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur dans la lettre de licenciement. »

[soc. 26 juin 2013, n° 11-27413, Ambulance l'Hermitage Incana Jacqueson, P](#)

# La grève

Le droit de grève s'est vu octroyé une valeur constitutionnelle par l'article 7 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946. Seul le régime de la grève dans le secteur privé sera ici étudié, la grève dans le secteur public obéissant à un régime spécifique. Le droit de grève peut être limité par la réquisition de grévistes en cas d'urgence ou d'atteinte à l'ordre public sur demande du Gouvernement ou du préfet (article 2215-1 du Code des collectivités territoriales).

## Documents joints - téléchargeables :

- [CIRCULAIRE N° DSS/SD2/2013/253 du 20 juin 2013 relative aux modalités de détermination du salaire net servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de la maternité](#)
- [Décret no 2013-551 du 26 juin 2013](#)
- [relatif à l'activité partielle](#)
- [Décret no 2013-552 du 26 juin 2013 relatif au comité d'hygiène, de sécurité](#)
- [et des conditions de travail et à l'instance de coordination](#)
- [Décret no 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure](#)
- [de licenciement collectif pour motif économique](#)
- [Circulaire AGIRC-ARCO 2013-9 du 27 juin 2013 sur la réversion - Loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe](#)
- [LOI n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement](#)
- [Circulaire n° 001144 du 4 juillet 2013 relative à la loi n° 2013-561 du 28 juin 2013 portant déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement](#)
- [Circulaire DGT n° 9 du 4 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre du plan national "canicule"](#)
- [Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 Juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle](#)
- [Décret n° 2013-639 du 17 juillet 2013 relatif aux conditions d'exigibilité des contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle](#)
- [CIRCULAIRE UNEDIC N° 2013-17 DU 29 JUILLET 2013 sur la modulation des contributions d'assurance chômage fixée par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage](#)
- [Echéancier - LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#)
- [Décret n° 2013-721 du 2 août 2013 portant fixation du montant du barème](#)
- [de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article L. 1235-1 du code du travail](#)

***Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !***

CODE DU TRAVAIL

***Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...***



***au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !***



## Les caractères de la grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue de présenter à l'employeur des revendications.

### La cessation collective du travail

La grève est un droit individuel exercé collectivement. Son caractère collectif implique donc qu'il ne peut être exercé par un seul salarié sauf si ce dernier participe à une grève nationale ([soc. 29 mars 1995, n° 93-41863 P](#)) ou s'il est l'unique salarié de l'entreprise ([soc. 13 novembre 1996, n° 93-42247 P](#)).

Par contre, il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou une majorité d'entre eux participent à la grève pour que le mouvement soit licite. Ainsi, même si la majorité des salariés a voté la fin du mouvement, la minorité peut continuer à faire grève à condition d'apporter de nouvelles revendications si les revendications originelles ont été satisfaites ([soc. 6 novembre 1985, n° 82-43336 P](#)). Un mouvement accompagné de revendications organisé trois salariés est donc bien une grève (soc. 9 juin 1982, n° 80-40899). La grève peut parfaitement se limiter à un établissement de l'entreprise, un atelier, une catégorie professionnelle, voire une fraction du personnel.

### La cessation concertée du travail

Il faut un arrêt de travail concerté dans le but commun de présenter des revendications. La grève, pour être licite, n'a donc pas obligatoirement à être initiée par un syndicat, ce qui est le cas dans le secteur public. Aucune durée minimale du mouvement n'est exigée.

La cessation du travail doit être complète et avoir lieu pendant le temps de travail effectif. Un ralentissement (soc. 22 avril 1964, n° 61-4067) ou une exécution volontairement défectueuse du travail ([soc. 16 mai 1989, n° 85-43359 P](#)) ne peuvent donc être assimilés à une grève.

Dans le secteur privé, la grève tournante, consistant à arrêter le travail successivement par catégorie professionnelle, est autorisée. Il en va de même pour la grève bouchon caractérisée par l'arrêt de travail d'un faible nombre d'ouvriers ayant une position stratégique dans la chaîne de production. L'occupation des locaux est envisageable sauf abus.

### Des revendications professionnelles

Elles doivent avoir un lien avec le travail et porter sur des droits intéressant directement les grévistes(ex : salaire, conditions et horaires collectifs de travail, l'emploi, l'hygiène ou la sécurité, les droits syndicaux et la représentation du personnel etc.). Les mouvements d'autosatisfaction permettant aux salariés d'obtenir un avantage par la grève ont un caractère illicite. Ainsi, faire grève pour éviter d'exécuter des heures supplémentaires est illégal ([soc. 7 novembre 1989, n° 88-44240 P](#)). De même, la grève de solidarité envers un salarié licencié ne satisfait pas les conditions légales dès lors qu'elle ne s'accompagne pas de revendications ([soc. 16 novembre 1993, n° 91-41024 P](#)). La grève politique est autorisée si elle comporte des revendications d'ordre professionnel commune à l'ensemble des travailleurs ([soc. 15 février 2006, n° 04-45738 P](#)).

Concomitamment à l'arrêt de travail, l'employeur doit être informé des revendications professionnelles par les salariés, un syndicat ou l'inspecteur du travail.

## Les conséquences de la grève

### Pour les salariés grévistes

La participation à un mouvement licite de grève, qui répond donc aux conditions analysées plus haut, entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié n'est donc plus tenu d'exécuter sa prestation de travail tandis que l'employeur n'a plus à lui verser son salaire. La retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail ([soc. 10 juillet 1991, n° 89-43147 P](#)). « Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève » (R. 3243-4 du Code du travail).

Si les salariés ont fait grève pour faire respecter une obligation essentielle du contrat de travail, telle que le paiement de leur salaire par exemple, ils peuvent prétendre à être rémunérés malgré la grève. Il faut un manquement grave et délibéré de l'employeur ([soc. 7 juin 2006, n° 04-46664 P](#)).

La réduction ou la suppression d'une prime pour cause de grève n'est possible qu' «à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution » ([soc. 23 novembre 2011, n° 10-15644 D](#)). On peut penser par exemple à une prime d'assiduité qui pourrait être réduite en raison du temps passé à faire grève.

En vertu de l'article L. 2511-1 du Code du travail, « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». A défaut, le licenciement est entaché de nullité. La faute lourde suppose de démontrer l'intention de nuire du salarié. « le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur dans la lettre de licenciement »

([soc. 26 juin 2013, n° 11-27413 P](#)). Les salariés participant à un mouvement ne satisfaisant pas aux conditions attachées à la grève ne peuvent prétendre à ces dispositions. La nullité attachée au licenciement permet au salarié de demander sa réintégration dans l'entreprise à moins qu'il préfère une indemnité.

Les grévistes ne peuvent être remplacés par des salariés en CDD ou en intérim (L. 1251-10 et L. 1242-6 du Code du travail). Cette interdiction s'applique aussi au remplacement du salarié non gréviste qui remplace un gréviste. Sont en revanche autorisés l'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou le recours à un intérimaire même pendant la grève, pour l'accomplissement d'autres tâches que celles dévolues aux grévistes ou à la fin du conflit pour faire face au surcroît d'activité résultant de la nécessité de rattraper.

#### ***Pour les salariés non-grévistes***

S'ils sont mis dans l'impossibilité de travailler, l'employeur doit continuer à les payer sauf s'il justifie s'être trouvé « dans une situation contraignante, l'empêchant de fournir du travail à ses salariés » ([soc. 8 avril 1992, n° 89-40967 P](#)).

L'employeur ne peut accorder des primes aux non grévistes car cela constituerait une discrimination envers les grévistes ([soc. 16 février 2011, n° 09-43532 P](#)).

## ***Action en responsabilité***

La responsabilité civile des syndicats ou délégués syndicaux peut être recherchée par l'employeur ou par des non grévistes pour compenser le préjudice subi dans le cadre d'un mouvement collectif illicite. La responsabilité civile personnelle des salariés grévistes peut aussi être engagée pour des actes illicites qu'ils ont personnellement commis au cours d'une grève ou d'un mouvement collectif illicite ([soc. 18 janvier 1995, n° 91-10476 P](#)).

Sa responsabilité pénale peut être engagée en présence d'entrave à la liberté de travail (article 431-1 du Code pénal), de séquestration de personnes (article 224-1 du Code du travail) ou de violences (article 222-7 du Code pénal).

**Antoine SCHMIDT**

# Une nouvelle instance de coordination du CHSCT a vu le jour au 1er juillet 2013

## [décret 2013-552 du 26 juin 2013 \(JO 28 p. 10723\)](#)

Créé en 1982, le CHSCT, instance obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés, a 30 ans aujourd'hui. Celui-ci doit être consulté dans de très nombreux cas et en particulier avant tout projet « important » affectant les conditions de travail des salariés. Réorganisation, mise en place d'un système d'évaluation des salariés, déménagement... plus aucun projet de l'employeur ne semble devoir échapper à leur vigilance. En 2002, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger la santé mentale des salariés qui entre dans le code du travail et qui renforce d'autant les prérogatives du CHSCT.

En 2013, une nouvelle instance de coordination peut être mise en place par l'employeur lorsque la consultation mis en œuvre par l'employeur, concerne plusieurs établissements. Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Cette instance est essentiellement chargée d'organiser le recours à une expertise unique (nouvelle article L 4616-1 du code du travail).

Selon le nouvel [article L4616-1 du code du travail](#), l'employeur peut saisir l'instance de coordination lorsque plusieurs CHSCT d'établissements sont concernés par un projet commun de l'employeur nécessitant la consultation du CHSCT sur les sujets suivants :

- toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et avant toute modification importante des postes de travail ([article L 4612-8 du code du travail](#)),
- tout projet d'introduction de nouvelles technologies ([article L 4612-9 du code du travail](#)),
- tout plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ([article L 4612-10 du code du travail](#)),
- toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel ([article L 4612-13 du code du travail](#)).

Lorsque de tels projets couvrent plusieurs établissements, l'employeur peut donc décider de constituer une instance temporaire de coordination des CHSCT dont la mission consiste à :

- Organiser la désignation d'un expert agréé unique
- Le cas échéant, rendre un avis spécifique.

**Note** : La création de cette instance ne remplace pas la consultation des CHSCT de chaque établissement.



## 1) Composition de l'instance de coordination

L'instance de coordination comprend :

- l'employeur ou de son représentant
- de 1 à 3 représentants de chaque CHSCT concerné par le projet selon le nombre de comités en présence. Ces représentants sont désignés au sein de la délégation du personnel de chaque CHSCT pour la durée de leur mandat
- le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'agent CARSAT ou OPPBTP, et le responsable sécurité de l'établissement où se réunit l'instance de coordination (s'il est concerné par le projet) OU de l'établissement concerné le plus proche du lieu de réunion

Seuls l'employeur et les représentants de chaque CHSCT disposent d'une voix délibérative.

## 2) Fonctionnement de l'instance de coordination

L'instance de coordination est présidée par l'employeur.

L'employeur est tenu de fournir aux membres de l'instance de coordination les informations et moyens nécessaires pour l'exercice de leurs missions, ainsi que pour la préparation et à l'organisation des réunions. En retour, ces membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Lors de la première réunion, l'instance de coordination doit obligatoirement désigner l'expert agréé et décider si elle rendra un avis ou non.

### A. Mise en place

Concrètement, si l'employeur souhaite constituer l'instance de coordination il devra le faire lors de la première réunion suivant la désignation des représentants au CHSCT, 3 représentants susceptibles de siéger au sein de l'instance seront choisis.

Lorsqu'un des membres, pendant la durée normale de son mandat, cesse ses fonctions, il est remplacé à l'occasion de la réunion du CHSCT qui suivra, et ce, pour la période du mandat restant à courir, si celle-ci est supérieure à 3 mois.

Néanmoins, dans le cas où une instance de coordination est mise en place avant cette réunion, alors une réunion extraordinaire est tenue en urgence pour désigner le remplaçant.

Comme la liste de la délégation du personnel siégeant au CHSCT, lorsqu'une instance de coordination est mise en place sur un projet commun, la liste nominative de ses membres est affichée dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné. Elle indique la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance (*Article R4616-3 du Code du travail*).

**Note** : Un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de composition et de fonctionnement de l'instance de coordination.

## **B. Fonctionnement**

Le fonctionnement de l'instance obéit comme le CHSCT à l'article L4614-2 du code du travail qui précise « Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents. Il en est de même des résolutions que le comité adopte. » L'instance de coordination pourra donc se doter d'un règlement intérieur.

Le secrétaire de l'instance de coordination est choisi à la majorité des membres présents parmi les représentants du personnel (Article R4616-4 du code du travail). L'ordre du jour des réunions et les documents s'y rapportant sont transmis aux membres par le président, au moins quinze jours avant la tenue de la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Ce délai est réduit à sept jours, lorsque l'instance est réunie dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (Article R4616-5 du Code du travail). Il est précisé que les réunions se déroulent dans un local approprié, pendant les heures de travail (Article R4616-6 du Code du travail).

Des procès-verbaux de réunion et les avis de l'instance sont rédigés, conservés au siège social et transmis par l'employeur aux membres de la délégation concernés par le projet commun (Article R4616-7 du Code du travail).

L'Instance doit décider dès la première réunion si elle rendra un avis, bien qu'il soit difficile d'imaginer la mise en place de l'instance sans que celle-ci ne rende d'avis (Article R4616-8 du Code du travail). L'instance de coordination doit rendre son avis dans les quinze jours suivant la remise du rapport d'expertise voire sept jours en cas de consultation concernant un projet de de restructuration ou de compression des effectifs.

## **C. L'expertise unique auprès de l'Instance de coordination**

Les conditions de désignation et d'intervention de l'expert sont identiques à celles prévues dans le cadre d'une expertise commandée par un CHSCT seul :

- l'expert doit être agréé,
- les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur,
- l'employeur doit fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission et ne peut s'opposer à son entrée dans les établissements,
- Si l'employeur conteste l'expertise, il doit saisir le tribunal de grande instance.

Dès lors qu'elle a décidé de rendre un avis, l'instance dispose d'un délai de 15 jours après la remise du rapport de l'expert pour adopter sa résolution.

Le rapport de l'expert, accompagné le cas échéant de l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux différents CHSCT concernés par le projet commun, qui rendront également un avis. L'expertise est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert, qui peut être prolongé sans qu'il ne puisse excéder soixante jours (Article R4616-9 du Code du travail).

Toutefois, lorsque l'expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, le rapport d'expertise est remis à l'employeur au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu à *l'article L1233-30 du Code du travail* s'agissant de la réunion du CE en cas de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

Dans le cadre d'une restructuration et de compression d'effectifs, les contestations relatives à l'expertise CHSCT doivent être dûment motivées et transmises au DIRECCTE, qui se prononce dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception de cette demande (*Article R4616-10 du Code du travail*).

**Véronique BERSON**

# Planifiez votre formation pour 2013 - 2014 !



*Vous êtes élu(e) au CE, membre du CHSCT*

- *Vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE  
Votre rémunération sera maintenue.*

*Nous intervenons **sur la France entière** : interrogez-nous*

## Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris

- **Formation CE (de 2 à 5 jours) – Participation partielle possible**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 3 au vendredi 7 février 2014
- du lundi 31 mars au vendredi 4 avril 2014
- du lundi 2 au vendredi 6 juin 2014

- **Formation CHSCT 5 jours**

- du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013
- du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2014
- du lundi 27 au vendredi 31 mars 2014
- du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014

- **Formation CHSCT 3 jours**

- du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013
- du mardi 11 au jeudi 13 février 2014
- du mardi 8 au jeudi 10 avril 2014
- du mardi 17 au jeudi 19 juin 2014

*Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.*

**Formation sur mesure** : le programme sera personnalisé en fonction des thèmes définis et des documents propres à votre entreprise et accords internes.

La formation se déroulera dans le lieu de votre choix et la durée pourra varier de un à cinq jours.

*CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes : fonctionnement et attributions du CE, analyse financière, lecture d'un bilan, gestion des ASC, risques psycho sociaux, restructuration et licenciements économiques, Formation professionnelle et obligations de l'employeur, Techniques de négociation et conduite de réunion, Le droit disciplinaire dans l'entreprise, Epargne salariale-participation-intéressement... Mais aussi des formations à destination des délégués du personnel.*

*Les formations CE et CHSCT : Modules de 2, 3 ou 5 jours avec personnalisation du programme sur la France entière.*

*CE Services forme des centaines d'élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.*

***Vous êtes élu(e) au comité d'entreprise ?***

En application de l'article [L2325-44](#) du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

***Financement***

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

***Vous êtes membre d'un CHSCT ?***

Les articles [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article [L2325-44](#).

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

***Financement***

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.



***Je souhaite des informations sur les prestations de CE Services***

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Entreprise : \_\_\_\_\_

Courriel personnel : \_\_\_\_\_ Tél personnel : \_\_\_\_\_