



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 31 octobre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

DOSSIER : La désignation des membres du CHSCT



L'employeur doit organiser la mise en place du CHSCT dans les deux cas suivants :

1° Dès lors que le **seuil de 50 salariés** a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années ;

2) Après l'expiration des mandats en cours.

◇ **La convocation du collège désignatif : un collège unique composée de membres élus du CE et des DP**

Lorsque l'une des conditions susvisées sont remplies, **l'employeur doit convoquer un collège chargé de procéder à la désignation des membres du CHSCT** (Soc. 17 mars 1998, n° 96-60363), nommé le collège désignatif. Tous les **élus du CE et tous les DP** doivent être **individuellement convoqués**. L'employeur ne peut pas se contenter d'une annonce faite en réunion du CE et de DP.

Les **suppléants** doivent être également **convoqués** à la réunion du collège désignatif même s'ils ne prennent pas part au vote, **à défaut la désignation est nulle** (Soc. 17 mars 1998, n° 96-60363).

Attention : par les « élus » il faut entendre titulaires mais pas les suppléants sauf s'ils remplacent un titulaire (Soc. 19 nov. 1996, n° 85-60684).

Ce principe de désignation est d'ordre public auquel un accord collectif ne peut y déroger (Soc. 10 janvier 1989, n° 88-60331).

A noter : le chef d'entreprise ne fait pas partie du collège désignatif mais il a le droit d'être présent à la réunion de désignation du CHSCT.

S'il y a plusieurs établissements tous dotés d'un CE, alors il y aura un collège désignatif par établissement.

◇ **Les réunions du collège désignatif**

◇ La réunion préparatoire conventionnelle

Pour éviter que l'établissement ou l'entreprise ne se retrouve sans un CHSCT pendant le délai imparti des 15 jours à l'issue de l'expiration des mandats et pour gagner du temps, aucune règle légale ne s'oppose à ce que l'employeur organise une **réunion préparatoire du collège désignatif avant l'expiration des mandats en cours**.

En pratique, il sera difficile de se contenter d'une seule réunion désignative. Ainsi, la première réunion peut préparer les modalités de dépôt des candidatures, le mode de scrutin et la seconde sera consacrée à la désignation du CHSCT.

Attention : le temps passé à la désignation des membres du CHSCT ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les membres du collège en tant qu'élus du CE et des DP. C'est du temps de travail qui doit être rémunéré comme tel (Lettre 23 février 1977, BO Trav. N° 77, oct. 1977).

◇ La réunion du collège désignatif.

Attention : le temps passé à la désignation des membres du CHSCT ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les membres du collège en tant qu'élus du CE et des DP. C'est du temps de travail qui doit être rémunéré comme tel (Lettre 23 février 1977, BO Trav. N° 77, oct. 1977).

Le CHSCT doit être élu dans les 15 jours suivants la fin de son mandat.

Une fois régulièrement convoqués, les membres du collège désignatif se réunissent pour procéder au vote. Les membres du collège désignatif doivent se réunir **en un même lieu et à la même date** (Soc. 6 mars 2002, n° 00-60419).

Par exemple : un collège désignatif d'une société constitué, d'une part des membres du CE réunis à Toulouse et, d'autre part des DP réunis au sein de la direction régionale de Lille, ne peut procéder à la désignation du personnel au sein du CHSCT par un vote simultané en des lieux différents (Soc. 6 mars 2002, no 00-60419).

Sauf un accord exprès et unanime du collège désignatif, il n'est pas possible de recourir au vote par correspondance (Soc. 12 mars 2003, n° 01-60793).

◇ Qui peut devenir membre du CHSCT ?

Tout salarié peut devenir membre du CHSCT (Soc. 4 mars 2009, n° 08-60468) dès lors qu'il est salarié de l'établissement à la date du scrutin (Soc. 15 nov. 1995, n° 95-60805), peu importe son ancienneté, sa durée de travail ou encore la nature de son contrat de travail.

Attention : un salarié qui dispose d'une délégation écrite d'autorité lui permettant d'être assimilé à l'employeur ne peut devenir membre du CHSCT.

◇ Les modalités de dépôts des candidatures.

La loi ne prévoit rien pour le dépôt des candidatures, il revient au **collège désignatif**, et à lui **seul**, de **fixer les modalités**.

A titre d'exemple, il peut lancer un appel à candidature par affichage sur les panneaux du CE, prévoir comment les candidatures doivent être déposées et fixer une date limite de dépôt.

A noter : l'employeur doit respecter les modalités de dépôt des candidatures prévues par le collège désignatif (Soc. 26 mai 2010, no 09-60413).

Si aucun salarié ne s'est porté candidat, le collège désignatif doit tout de même se réunir pour prendre acte de l'absence de toute candidature. C'est donc le PV de la réunion du collège désignatif qui fera office de **PV de carence** et qui devra être envoyé par l'employeur à l'inspecteur du travail. Au final, il n'y aura pas de CHSCT et ce sont les délégués du personnel qui feront office de comité d'hygiène.

◇ La détermination des sièges à pourvoir.

Le nombre de membres au CHSCT varie en fonction de l'effectif (article R. 4613-1 du Code du travail). La délégation du personnel au CHSCT est composée comme suit :

- 1° Etablissements de 199 salariés et moins, **trois salariés** dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- 2° Etablissements de 200 à 499 salariés, **quatre salariés** dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- 3° Etablissements de 500 à 1 499 salariés, **six salariés** dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- 4° Etablissements de 1 500 salariés et plus, **neuf salariés**, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories (CE, 2 juillet 2007, n° 281404). En revanche, le collège désignatif du CHSCT ne peut en aucune façon décider d'attribuer un siège « *réserve* » à un salarié appartenant à une autre catégorie (Soc. 10 mai 2012, n° 11-60171).

Le nombre de représentants du personnel au CHSCT est augmenté par voie de convention collective ou d'accord collectif de travail entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art. L.4523-6 du Code travail).

Une liste peut contenir moins de candidats que de sièges à pourvoir (Soc. 20 juin 2000, n° 99-60153). En revanche, l'inverse n'est pas possible. **Le regroupement sur une même liste d'un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir contrevient aux dispositions d'ordre public** (Soc. 21 mai 1986, n° 85-60530).

◇ **L'organisation du vote par le collège désignatif.**

Un **vote** est **nécessaire** même s'il s'agit de **remplacer un membre du CHSCT**.

Sous peine de nullité de la désignation, **le vote** doit avoir lieu au **scrutin secret** et le collège désignatif ne peut déroger à cette règle, même par un accord unanime (Soc. 25 oct. 2006, n° 06-60012).

A noter : Il est possible de se passer d'enveloppes et de se contenter de collecter des bulletins de vote pliés, le secret du scrutin est ainsi respecté (Soc., 22 sept. 2010, no 10-60.046).

Le collège désignatif a le droit d'organiser 2 scrutins, dont l'un servira à représenter des cadres et agents de maîtrise. Ce procédé n'exige pas un accord unanime (Soc. 29 février 2012, n° 11-11410).

En tout état de cause, **tous les élus titulaires participent au vote, que le candidat à désigner appartienne ou non à l'encadrement** (Soc. 30 oct. 2001, n° 00-60230).

Que se passe-t-il s'il y a un cumul du mandat de membre du CE et de DP ? Dans ce cas, il va falloir choisir et indiquer quelle fonction le titulaire entend assumer pour voter : soit celle de membre du CE, soit celle de DP.

◇ **Quel mode de scrutin le collège désignatif peut-il utiliser pour désigner le CHSCT ?**

Par défaut, les membres du CHSCT sont désignés au scrutin de liste avec **représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour** (Soc. 13 février 2003, n° 01-60751).

Un accord collectif d'entreprise ou un PAP ne peut imposer aux membres du collège désignatif un autre mode de scrutin différent du scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour (Soc. 17 mars 2004, n° 03-60122). Seul **accord unanime adopté par tous les élus titulaires permet d'opter pour le scrutin majoritaire de liste à un ou deux tours**.

En outre, le collège désignatif peut changer d'avis en cours de route. Ainsi, à l'issue du premier tour, s'il reste des sièges à pourvoir, il peut être décidé à l'unanimité d'organiser un second tour (Soc, 7 nov. 2012, n° 11-60.339).

A noter : l'intérêt d'un scrutin majoritaire à un tour permet de dégager une majorité au CHSCT. S'il y a deux tours, il y a aura un jeu d'alliances syndicales et des concessions de la part du syndicat majoritaire.

◇ **Le dépouillement des votes et proclamation du résultat.**

Qu'il s'agisse d'une désignation ou d'un renouvellement des membres du CHSCT, le collège désignatif doit remettre au chef d'établissement, dès qu'il est établi, le procès-verbal de cette réunion.

L'employeur a 8 jours, à compter de la réception du PV, pour le transmettre à l'inspection du travail arts. L. 4613-1 et R. 4613-6 du Code du travail).

La liste nominative des membres de chaque CHSCT doit également être affichée sur les lieux de travail, avec des indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du CHSCT (art. R. 4613-8 du Code du travail).

◇ **La sanction en cas d'absence de désignation du CHSCT.**

Seul le **tribunal d'instance** est compétent sur les contestations relatives à la désignation de la délégation du personnel au CHSCT (arts. L. 4613-3 et R. 4613-11 du Code du travail).

⇒ **Côté employeur.**

Le fait pour l'employeur de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte à la constitution du CHSCT est passible du **délit d'entrave**.

⇒ **Côté comité d'entreprise.**

Sur le plan civil, **l'absence du CHSCT peut causer un préjudice au CE dont il peut demander réparation en justice**. La raison est évidente en réalité. S'il n'y a pas de CHSCT, le CE est privé de la possibilité de lui demander de procéder à des études en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Si la mise en place ou le renouvellement du CHSCT tarde à venir, le secrétaire du CE peut inscrire la question à l'ordre du jour, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Cette procédure sera utile pour avoir une trace écrite des explications de l'employeur dans le PV.

A toute fin, le CE ou le DS dans l'entreprise devra saisir l'inspecteur du travail pour l'informer de la situation.

A noter : Il peut être également utile de rappeler à l'employeur que s'il souhaite obtenir des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux qu'il doit joindre le PV de la réunion du CHSCT consacrée à l'examen du rapport et du programme de prévention des risques profes-