Image not found or type unknown

Délais encadrant la consultation du CE et du CHSCT : une précision bienvenue !

Actualité législative publié le **03/07/2015**, vu **13357 fois**, Auteur : François Barbé

Jusqu'à la loi du 14 juin 2013, le comité d'entreprise n'avait pas de limite temporelle pour rendre son avis. Très souvent, il le rendait sur le champ, au cours de la réunion lors de laquelle il était informé et consulté. Cependant, dans certaines situations, notamment lorsque l'emploi était en jeu ou lors de réorganisations importantes, il refusait de le rendre. Dans certains cas, ces refus étaient légitimes, dans d'autres non. Ils pouvaient même être totalement abusifs et aller à l'encontre de l'intérêt des salariés. La procédure s'éternisait alors et seuls les tribunaux solutionnaient le problème.

~~Jusqu'à la loi du 14 juin 2013, le comité d'entreprise n'avait pas de limite temporelle pour rendre son avis. Très souvent, il le rendait sur le champ, au cours de la réunion lors de laquelle il était informé et consulté. Cependant, dans certaines situations, notamment lorsque l'emploi était en jeu ou lors de réorganisations importantes, il refusait de le rendre et intentait des actions en justice. Dans certains cas, ces actions en justice étaient légitimes, dans d'autres non. La procédure s'éternisait alors, ce qui pouvait aller à l'encontre de l'intérêt des salariés.

1. Le « nouveau délai » de consultation du CE

Afin de faciliter et sécuriser les procédures de consultation du CE, la loi précitée est venue préciser que : « sauf dispositions législatives spéciales et/ou accord avec le comité d'entreprise, celui-ci dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de communication des informations ou de la date de l'information de leur mise à disposition sur la base de données unique (L. 2323–3, R. 2323–1, R2 1323–1–1). À l'expiration de ce délai, si le CE n'a pas exprimé d'avis, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.
En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 2 mois. En cas de saisine du CHSCT, ce délai est porté à 3 mois. En cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT, il est porté à 4 mois.

2. Quid du CHSCT ?

Le CHSCT doit-il rendre son avis dans un délai précis ? Cette question n'est pas expressément réglée par le législateur. En effet, la seule précision que nous ayons concernant le CHSCT figure à l'article R. 2323–1–1. Celui-ci indique que l'avis du CHSCT doit être transmis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant la fin du délai prévu.
Cependant, que se passe-t-il lorsque le CHSCT refuse de rendre son avis ? La loi ne nous dit pas si, comme le CE, il est réputé avoir rendu un avis négatif à défaut de s'être exprimé dans le délai imparti.
Une réponse nous est donnée par la circulaire ministérielle du 18 mars 2014 : au cas où le

CHSCT ne se prononcerait pas, il serait également considéré comme ayant rendu un avis négatif. Devant cette interrogation, les décisions des juridictions sont attendues avec grand intérêt. Dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation, l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 4 juin dernier est très important. Il confirme la position de l'administration (Cour d'appel de Versailles, 4 juin 2015, n° 14/09234).
Pour la Cour d'appel : « si l'article 2323–3 ne vise que le comité d'entreprise, il demeure que selon l'article R. 2323–1–1, le CHSCT doit transmettre son avis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise lui-même pour donner son avis, ce qui revient à imposer un délai au CHSCT pour donner son avis . Donc, après l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise, le CHSCT ne pouvait plus conditionner son avis à l'information qu'il réclamait à la société, sous peine de faire revivre la procédure d'information consultation qui avait pris fin».
Le CHSCT ne pouvait donc sérieusement prétendre que le processus d'information consultation le concernant n'était pas clos.

Remarque : si le CHSCT estime ne pas disposer d'informations suffisantes, il doit agir en justice rapidement pour obtenir la communication par l'employeur des éléments manquants. Cette saisine n'a pas, en principe, pour effet de prolonger le délai pour rendre l'avis. La saisine doit, à notre avis, être faite avant la fin du délai de consultation accordé au CHSCT, donc au moins 7 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis.

François Barbé

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés