

23 JANVIER 2012

Ce premier BULLETIN JURIDIQUE de l'année 2012 est publié dans un contexte que nous aurions souhaité différent, où le droit du travail serait mieux respecté et considéré.

Au cours des cinq dernières années, de nombreux textes ont attaqué notre droit social, parfois brutalement, parfois insidieusement, sous des intitulés dotés d'un habillage "social".

D'une manière générale, ce qui est en jeu, c'est bien de remplacer peu à peu la loi applicable à tous (le code du travail) par le contrat au gré des rapports de force et de la volonté patronale.

Aussi, nous ne devons pas craindre qu'une démarche juridique se substitue à la recherche du rapport de force.

Les procédures judiciaires sont toujours efficaces quand elles sont pertinentes et intégrées dans une démarche syndicale de mobilisation.

L'ignorance du droit et de ses ressources entraîne bien souvent un manque à gagner syndical.

Les rapports entre le droit et le syndicalisme ont une longue histoire.

C'est notre héritage, nous entendons le faire fructifier en nous efforçant de rendre les outils juridiques de la FEC FO, notamment BULLETINS JURIDIQUES ET PAGES JURIDIQUES DU JEC, toujours plus performants, pour défendre la dignité des femmes et des hommes au travail.

Gérard VERGER
Analyste juridique FEC FO



Tout le monde parle à l'envie de "*prévention des risques psychosociaux*", alors que la majorité des situations rencontrées aujourd'hui présentent des risques graves pour la santé, connus, analysés, avérés par des symptômes identifiés, **sans que cela ne modifie en rien les modes d'organisation du travail.**

Il est urgent de redonner aux acteurs en place : élus, syndicats, CHSCT, hiérarchie, leurs rôles respectifs dans la régulation d'un système en crise.

LE COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ Les membres du CHSCT ne peuvent pas être désignés à main levée

Le mode de scrutin pour désigner les membres du CHSCT est fixé, en principe, par consensus, c'est-à-dire par *un accord unanime de tous les membres du collège désignatif* (cass. soc. 17 mars 2004, n° 03-60122).

- *Pour autant, cet accord ne peut pas déroger à l'obligation de procéder à un vote par scrutin secret* (c. électoral art. L. 59).

Le vote par scrutin secret implique uniquement que le secret du vote soit respecté.

- Il n'y a, par exemple, pas nécessairement besoin d'enveloppes si les bulletins de vote sont collectés après avoir été pliés par les électeurs (cass. soc. 22 septembre 2010, n° 10-60046).

En revanche, le vote qui, comme dans cette affaire, a lieu à main levée n'est pas valable. La désignation des membres concernés peut donc être annulée (cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-60226).

➤ Quinze jours pour contester la désignation du CHSCT, pas un de plus

La contestation de la désignation des membres du CHSCT est recevable si elle est réalisée dans les 15 jours suivant cette désignation.

L'annulation ultérieure des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel n'ouvre pas de nouveau délai pour agir.

- Délai réglementaire : 15 jours.

La contestation de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit avoir lieu dans les 15 jours suivant cette désignation pour être recevable (c. trav. art. R. 4613-11 ; cass. soc. 18 février 2004, n° 03-60110).

Le point de départ de ce délai est (cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-60355) :

- la date à laquelle le PV du choix du collège désignant le CHSCT (élus du comité d'entreprise et délégués du personnel) a été remis à l'employeur ;
- ou la date à laquelle ce dernier a eu connaissance de cette désignation.

- Annulation des élections du CE et des DP.

La Cour de Cassation précise que l'annulation des élections du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP) n'ouvre pas de nouveau délai de forclusion.

Une demande déposée dans les 15 jours suivant le jugement annulant les élections professionnelles du CE et des DP n'est donc pas recevable. Il importe peu que le collège désignant les membres du CHSCT soit composé des membres du CE et des délégués du personnel.

Commentaires : Tribunal compétent. La demande d'annulation de la désignation des membres du CHSCT doit être déposée au greffe du Tribunal d'Instance (c. trav. art. R. 4613-11) (cass. soc. 16 novembre 2011, n° 11-11486).

➤ Pas toujours possible pour le CHSCT de recourir à un expert

Les CHSCT de divers établissements d'une société avaient, lors de délibérations, décidé de recourir à une mesure d'expertise afin d'apprécier les conséquences sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail d'un projet qui emportait la réorganisation du service commercial.

La société avait saisi le Tribunal de Grande Instance, en référé, d'une demande d'annulation de ces délibérations et avait obtenu gain de cause.

- Le recours à l'expert doit être justifié.

Les juges rappellent que c'est notamment l'importance d'un projet qui peut justifier que le CHSCT recourt à un expert (*c. trav. art. L. 2323-38 et L. 4614-12*). Ils précisent, sur ce point, que le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet.

Dans le cas de figure soumis aux juges, le recours à l'expert n'était pas envisageable car le projet en cause n'était pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail (*cass. soc. 10 février 2010, n° 08-15086*).

➤ Les frais de justice du CHSCT

- En l'absence d'abus, l'employeur doit prendre en charge

A la suite de l'effondrement d'un tronçon du terminal d'un aéroport et à l'ouverture d'une information judiciaire en découlant, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'était constitué partie civile.

L'action ayant été déclarée irrecevable, le CHSCT demandait à l'employeur le remboursement des frais de justice.

- Absence de fonds propres du CHSCT.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (*c. trav. art. L. 4612-1*).

Ainsi, dès lors que l'action en justice d'un CHSCT devant les juridictions pénales n'est pas étrangère à sa mission, les frais de procédure exposés par ce dernier, qui n'a aucune ressource propre, doivent être pris en charge par l'employeur sauf abus du comité, **peu important que cette action ait été déclarée irrecevable faute de préjudice direct et personnel né des infractions poursuivies** (*cass. soc. 2 décembre 2009, no 08-18409*).

➤ Nouvelle liste des organismes agréés pour les expertises CHSCT

Chaque année, l'administration dresse la liste des experts agréés, auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut faire appel en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*c. trav. art. L. 4614-12 et R. 4614-7*).

- Une nouvelle liste a ainsi été publiée par arrêté et recense une quarantaine d'organismes habilités à effectuer ces expertises.

Il convient de rappeler que, dès l'instant où l'organisme désigné par le CHSCT est agréé, il dispose nécessairement des connaissances techniques requises pour réaliser l'expertise.

L'employeur ne peut donc pas contester ses compétences (*cass. soc. 8 juillet 2009, n° 08-16676*), (**Arrêté du 23 décembre 2011, JO du 29**).

➤ **Le CHSCT "central" peut, sous conditions, faire appel à un expert payé par l'entreprise**

Le CHSCT mis en place au niveau d'un d'établissement peut recourir à un expert pour l'assister dans ses missions, aux frais de l'entreprise.

Qu'en est-il pour un CHSCT central, créé par accord collectif, au niveau de l'entreprise multi-établissements ?

Tout dépend de ce que prévoit l'accord en question, et du motif de recours à cette expertise.

- **Le CHSCT "central" peut être créé par accord collectif.**

Les entreprises disposant de plusieurs établissements d'au moins 50 salariés n'ont pas l'obligation d'organiser l'élection d'un CHSCT "central", c'est-à-dire mis en place au niveau de l'entreprise. Leur seule obligation consiste à instituer un CHSCT au sein de chaque établissement d'au moins 50 salariés (*c. trav. art. L. 4611-1*).

Un CHSCT central peut cependant être créé par accord collectif (*c. trav. art. L. 4611-7*).

- **Dans ce cas, le CHSCT central dispose-t-il des mêmes pouvoirs que le CHSCT d'établissement prévu par la loi ?**

Dans la présente affaire jugée, le litige portait sur le droit du CHSCT central de faire appel à un expert agréé, aux frais de l'employeur, comme sont autorisés à le faire les CHSCT d'établissement, dans les circonstances suivantes (*c. trav. art. L. 4614-12*) :

- un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est constaté dans l'établissement ;
- un projet important envisagé par l'employeur est susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail.

- **Le CHSCT central a obtenu gain de cause.**

Les juges se sont basés sur ces deux éléments :

- le texte à l'origine du CHSCT central confiait à ce dernier les mêmes missions et prérogatives qu'aux CHSCT d'établissement prévus par le code du travail ;
- la raison pour laquelle le CHSCT central souhaitait faire appel à un expert s'inscrivait dans un des deux cas de recours prévus par le code du travail.

Commentaires :

Le contenu de l'accord instituant le CHSCT central est déterminant. Si l'accord ne prévoit pas, au minimum, que le CHSCT ainsi créé est en quelque sorte « calqué » sur le modèle du CHSCT prévu par la loi, le droit de recourir à un tel expert payé par l'entreprise, pourrait, à mon sens, lui être refusé (*cass. soc. 14 décembre 2011, n° 10-20378*).

Pour conclure, on peut dire que face aux difficultés qu'ils rencontrent dans l'organisation de leur activité, tantôt contraignante à l'extrême, tantôt floue et imprécise, les salariés ne parviennent pas à exprimer ce qu'ils vivent, autrement que par des termes sans contenu, banalisés : le stress, les risques psychosociaux.

C'est à dire tout ce qu'ils ne parviennent plus à exprimer dans leur activité professionnelle, faute de temps, de moyens et surtout parce *que c'est le résultat qui est attendu, pas leur travail.*

La responsabilité de l'entreprise porte sur sa capacité à organiser le travail collectif en préservant la santé physique et mentale des salariés qu'elle emploie.

A l'heure où les situations de travail dégradées sont présentées aux salariés comme une fatalité inhérente à des contraintes qui nous dépassent, il est urgent de se mobiliser en se saisissant des droits accordés par le code du travail, car ce sont bien les conditions de travail qu'il faut chercher "à soigner".