

// le dossier  
jurisprudence thème

## Le CHSCT

## Mise en place, fonctionnement et attributions

Au cours des six derniers mois, la Cour de cassation a encore étoffé sa jurisprudence sur la désignation et les prérogatives du CHSCT, s'agissant en particulier de l'attribution des sièges réservés à l'encadrement ou des hypothèses de recours à un expert agréé.

Le Conseil constitutionnel s'est également prononcé, dans le cadre d'une QPC, sur la procédure permettant à l'employeur de contester la décision du CHSCT de recourir à une expertise, ce qui obligera le législateur à intervenir d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2017. De son côté, le Conseil d'État a clarifié le rôle joué par le CHSCT à l'occasion d'un PSE.

## // Ce qu'il faut retenir

**L'absence de délai d'examen et d'effet suspensif du recours contre une délibération du CHSCT décidant de recourir à une expertise** conduit à ce que l'employeur, tenu de payer les honoraires correspondant aux diligences accomplies par l'expert alors même qu'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT, soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours.

Cons. const. QPC, 27 novembre 2015, n° 2015-500, JO 29 novembre

**La loi du 9 novembre 2010 ajoutant aux missions du CHSCT l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité** n'a pas pour objet de conférer au CHSCT un droit général à l'expertise.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865 FS-PB

**La convocation aux réunions du CHSCT et les documents s'y rapportant**, peuvent être envoyés par voie électronique au moyen d'une liste de distribution.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-16.067 FS-PB

**Lorsque la Direccte est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un PSE** qui requiert la consultation du ou des CHSCT concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière. En revanche, le CHSCT n'a pas qualité pour agir contre une décision de validation ou d'homologation d'un PSE.

CE, 21 octobre 2015, n° 386123

**À défaut de scrutins séparés, lorsque plusieurs listes ont vocation à être modifiées** pour pourvoir les sièges réservés au personnel de maîtrise et d'encadrement, il y a lieu de désigner élu celui des candidats des listes concernées le plus âgé.

Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-26.992 PB

**Lorsqu'un usage d'entreprise augmente le nombre total de sièges à pourvoir au CHSCT, le nombre de sièges réservés** à l'encadrement reste fixé en fonction des dispositions réglementaires du Code du travail.

Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-25.775 FS-PB

 Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur [www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

À CLASSER SOUS

IRP

CHSCT

01 / 16

# Frais d'expertise du CHSCT : la jurisprudence de la chambre sociale retoquée par le Conseil constitutionnel

## La solution

L'expert peut accomplir sa mission dès que le CHSCT fait appel à lui, nonobstant un recours formé par l'employeur dans les plus brefs délais contre la décision du comité. S'il résulte des articles R. 4614-19 et R. 4614-20 du Code du travail que le président du tribunal de grande instance statue en urgence, en la forme des référés, sur le recours formé par l'employeur, ni les dispositions contestées, ni aucune autre disposition n'imposent au juge judiciaire saisi d'un recours de l'employeur de statuer dans un délai déterminé. L'employeur est tenu de payer les honoraires correspondant aux diligences accomplies par l'expert alors même qu'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT. La combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours. Il en résulte que la procédure applicable méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et prive de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété. Par suite, le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail doivent être déclarés contraires à la Constitution.

Cons. const. QPC, 27 novembre 2015, n° 2015-500, JO 29 novembre

## Le commentaire

En contrepartie de l'absence de budget propre alloué au CHSCT, la loi oblige l'**employeur** à supporter le **coût de l'expertise** décidée par les élus (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 1<sup>er</sup>*), dans certaines hypothèses prédéfinies (risque grave, projet important notamment). Le Code du travail réserve la possibilité, pour l'employeur, de **contester judiciairement** les conditions d'engagement d'une **expertise** qu'il estime **injustifiée**, en demandant l'**annulation** de la **délibération** par laquelle le CHSCT a voté cette mesure (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 2*).

Mais, en 2013, la jurisprudence de la **Cour de cassation** a mis à mal l'utilité d'un tel recours, en décidant que l'employeur **doit assumer** la charge d'une **expertise** issue d'une **délibération** du CHSCT ayant pourtant fait l'objet d'une **annulation**, lorsque l'**expert** a accompli ses **travaux** durant le cours de l'action en justice.

Le 27 novembre 2015, en réponse à une **question prioritaire de constitutionnalité** (QPC), le Conseil constitutionnel censure indirectement cette interprétation jurisprudentielle en déclarant **inconstitutionnelles** les dispositions du premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article **L. 4614-13** du Code du travail, qui fondent cette jurisprudence. Selon les Sages, les modalités de la procédure de contestation prévue à l'article L. 4614-13 du Code du travail méconnaissent le **droit** à un **recours juridictionnel effectif** et le **droit de propriété** de l'employeur.

### PRISE EN CHARGE PATRONALE DU COÛT D'UNE EXPERTISE ANNULÉE

Lorsque le CHSCT fait appel à un expert agréé, dans les cas autorisés par la loi, l'employeur doit supporter le **coût de l'expertise**, le comité n'ayant pas de budget propre (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 1<sup>er</sup>*). L'employeur

conserve toutefois la **possibilité de contester** devant le président du **tribunal de grande instance** (TGI), qui statue en urgence en la forme des référés, la **nécessité** de l'expertise, la **désignation** de l'expert, le **coût**, l'**étendue** ou le **déla**i de l'expertise (*C. trav., art. L. 4614-13, al. 2; C. trav., art. R. 4614-19; C. trav., art. R. 4614-20*).

Les sociétés requérantes à l'origine de la QPC estimaient que cette **voie de recours** était en réalité **inefficace**, dès lors qu'il résulte d'une **jurisprudence** bien établie de la **chambre sociale** de la Cour de cassation que les frais d'**expertise** demeurent à la **charge** de l'**employeur même** lorsque ce dernier a obtenu, **après** que l'expert a accompli tout ou partie de sa mission, l'**annulation** en justice de la délibération du CHSCT ayant voté le recours à l'expertise (*v. Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218 FS-PB; v. le dossier jurisprudence thème -IRP, CHSCT-n° 220/2013 du 3 décembre 2013*). Pour la Cour de cassation, il ne peut en effet être reproché à l'expert d'avoir mené ses travaux avant que le juge ne rende sa décision, puisque :

– d'une part, l'expert peut être tenu par un certain **déla**i pour l'**accomplissement** de sa **mission** (délai fixé dans la convention signée avec le CHSCT et, en cas de projet important, par voie réglementaire : *C. trav., art. R. 4614-18*) ;

– d'autre part, la **saisine du juge** n'est **pas suspensive**. En outre, la Cour de cassation a justifié sa jurisprudence par la circonstance que l'**expert** n'a aucun moyen de **recouvrer** ses **honoraires** contre le CHSCT lui-même, puisque ce dernier ne bénéficie pas d'un budget propre.

### ATTEINTE AU DROIT À UN RECOURS EFFECTIF ET AU DROIT DE PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR

À travers l'examen de l'article L. 4614-13 du Code du travail, sur lequel repose le raisonnement de la Cour

de cassation, le **Conseil constitutionnel** sonne le glas de cette **jurisprudence** qui revient à priver l'employeur du droit à un recours juridictionnel effectif.

Le Conseil relève, d'une part, que « l'**expert** peut accomplir sa **mission** dès que le CHSCT fait appel à lui, **nonobstant** un **recours** formé par l'employeur dans les plus brefs délais contre la décision du comité » et, d'autre part, que « ni les dispositions contestées, ni aucune autre disposition **n'imposent** au **juge judiciaire** saisi d'un recours de l'employeur de **statuer** dans un **délai déterminé** ».

Compte tenu de l'obligation de l'employeur de payer le coût de l'expertise accomplie avant l'annulation de la délibération du CHSCT, les Sages en concluent que « la combinaison de l'**absence d'effet suspensif** du recours de l'employeur et de l'**absence de délai d'examen** de ce recours, conduit, dans ces conditions, à ce que l'**employeur** soit **privé** de toute protection de son **droit de propriété** en dépit de l'exercice d'une voie de recours ».

Cette procédure méconnaît ainsi les exigences liées à un **recours juridictionnel effectif** et porte atteinte au droit de propriété de l'employeur. En conséquence, le Conseil constitutionnel déclare **inconstitutionnels** le premier alinéa (« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ») et la première phrase du deuxième alinéa de l'article **L. 4614-13** du Code du travail (« L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire »).

## ABROGATION DIFFÉRÉE

Considérant qu'une abrogation immédiate aurait « pour effet de faire disparaître toute voie de droit permettant de contester une décision de recourir à un expert ainsi que toute règle relative à la prise en charge des frais d'expertise », les Sages ont décidé de **reporter** l'abrogation des dispositions contestées au **1<sup>er</sup> janvier 2017**. Ce délai doit permettre au **législateur** de remédier à cette inconstitutionnalité. Sans doute le futur projet de loi réformant le droit du travail, porté par Myriam El Khomri, qui sera présenté en Conseil des ministres courant mars 2016, contiendra-t-il les correctifs nécessaires.

Mais dans l'attente, les employeurs devront se résoudre à acquitter les dépenses d'expertise, issues d'une délibération dont ils auront pourtant obtenu l'annulation. Sauf à ce que la Cour de cassation décide de revoir sa jurisprudence d'ici là.

Signalons en effet que certaines juridictions ont résisté à la jurisprudence posée en 2013 et, en particulier, la **cour d'appel de Bourges**, cour de renvoi dans cette affaire (*CA Bourges, ch. civ., 23 janvier 2014, n° 13/01009*). Celle-ci a refusé de condamner l'employeur à la prise en charge des frais d'expertise, en faisant valoir qu'il appartenait au contraire à l'**expert** « d'**attendre** l'**issue** de la **procédure** de contestation de la délibération du CHSCT de la société [...] **avant** d'effectuer son **expertise** car elle n'était tenue à aucun délai [...] ». Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi, qui pourrait être examiné par l'assemblée plénière de la Cour de cassation. Affaire à suivre.

# Analyse des facteurs de pénibilité : le CHSCT ne dispose pas d'un droit automatique à l'expertise

## La solution

La loi du 9 novembre 2010 ajoutant aux missions du CHSCT l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a pas pour objet de conférer au CHSCT un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du Code du travail sont réunies.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865 FS-PB

## Le commentaire

Le **CHSCT** est étroitement associé au suivi des questions liées à la pénibilité et notamment au recensement des postes et situations de travail impliquant une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 lui a d'ailleurs expressément donné **compétence** pour procéder « à l'**analyse** de l'**exposition** des salariés à des facteurs de pénibilité » (*C. trav., art. L. 4612-2*). Dans le cadre de cette mission, le CHSCT peut-il **imposer** à l'employeur le financement d'une **mesure d'expertise** ?

Saisie de la question dans une affaire tranchée le 25 novembre 2015, la Cour de cassation **exclut** tout **recours automatique** à une **expertise** légale, dans la mesure où le législateur ne l'a pas prévu pour ce cas spécifique. Néanmoins, si le travail d'analyse mené par le CHSCT fait apparaître l'existence d'un **risque grave**

pour la santé des salariés, une expertise pourra alors se justifier à ce titre, dans les conditions habituelles.

## ÉLABORATION DU PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

En 2012, un fabricant de pâte à papier a engagé des discussions au sein de l'entreprise en vue de l'élaboration du **plan d'action de prévention de la pénibilité**, rendu obligatoire par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 pour les entreprises d'au moins 50 salariés, employant au moins 50 % de personnels exposés à des facteurs de risques (*CSS, art. L. 138-29 et s. anciens*; ces dispositions figurent désormais aux articles L. 4163-1 et suivants du Code

du travail, lesquels privilégient, notamment, la voie de la négociation collective).

À cette occasion, un **CHSCT** a désigné, en septembre 2012, un **expert** ayant pour missions d'établir un **diagnostic des expositions** aux facteurs de pénibilité et de l'aider à participer à l'élaboration du plan.

Une telle désignation n'est **pas prévue** par l'article **L. 4614-12** du Code du travail, qui liste les deux principaux **cas de recours à l'expertise** : risque grave ou projet important. Cependant, le CHSCT considérait que la disposition lui donnant compétence, depuis 2010, « pour procéder à l'**analyse** de l'**exposition** des salariés à des facteurs de pénibilité » (*C. trav., art. L. 4612-2, dern. phrase*), supposait de disposer des **moyens nécessaires** pour garantir l'effectivité de cette mission, donc d'une **expertise prise en charge par l'employeur**.

L'employeur s'est opposé à la prise en charge d'une telle expertise, non prévue par la loi, en saisissant le **président du tribunal de grande instance**, statuant en la forme des référés, afin d'obtenir l'**annulation** de la **délibération** du CHSCT. Débouté par le premier juge, il a obtenu gain de cause en appel, puis en cassation.

### PAS DE DROIT À EXPERTISE, HORS RISQUE GRAVE IDENTIFIÉ

Dans son arrêt du 25 novembre, la Haute juridiction précise ainsi que « la loi du 9 novembre 2010 **ajoutant aux missions** du CHSCT l'**analyse** de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a **pas pour objet** de conférer au CHSCT un **droit général à l'expertise**, laquelle ne

peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du Code du travail sont réunies ».

En clair, le CHSCT peut donc missionner un ou plusieurs de ses membres pour procéder à l'analyse des facteurs d'exposition, mais pas nécessairement se faire assister à cette fin par un expert auquel il déléguerait finalement sa mission légale. Le **recours à une expertise** financée par l'employeur ne sera en effet envisageable que dans les **conditions de droit commun** et, tout particulièrement, en cas de **risque grave** constaté dans l'établissement (*C. trav., art. L. 4614-12, 1°*). À cet effet, l'arrêt rappelle que le risque grave s'entend d'un risque « **identifié et actuel** », la **pénibilité** au travail ne permettant pas, **à elle seule**, de le caractériser.

En l'espèce, le CHSCT n'est pas parvenu à justifier d'un tel risque, alors qu'il faisait valoir que plus de 50 % des salariés étaient exposés à plusieurs facteurs (notamment inhalation de poussières d'amiantes, de poussières de bois, d'agents chimiques toxiques, chaleur, bruits lésionnels), « susceptibles de laisser des traces durables, identifiables sur la santé ».

Le CHSCT avait produit des mises en demeure de l'administration et rappels de la réglementation faisant suite à une inspection ou encore une injonction de la Cnam, mais sans expliquer en quoi ces initiatives caractérisaient l'existence d'un risque grave. Les juges ont également tenu compte du fait que le bilan hygiène et sécurité de l'année 2011 ne faisait état d'aucune situation de danger grave.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## Réunions du CHSCT : les élus peuvent être convoqués par voie électronique

### La solution

**I**l résulte des articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du Code du travail que le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité, au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière. Satisfait à cette obligation l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution.

*Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-16.067 FS-PB*

### Le commentaire

Si le Code du travail prévoit que le **CHSCT se réunit** chaque trimestre, au moins, « à l'**initiative** de l'**employeur** » (*C. trav., art. L. 4614-7*), rien n'est dit sur la **forme** que doit prendre la **convocation** des élus. Les dispositions réglementaires imposent simplement le respect d'un **délai** minimum de 15 jours (trois jours en cas de projet de restructuration) entre la **transmission de l'ordre du jour** par l'employeur, président du CHSCT, et la tenue de la réunion (*C. trav., art. R. 4614-3*).

Fort de ce constat, un arrêt rendu le 25 novembre 2015 par la Cour de cassation juge **régulière** la **convocation** transmise par voie **électronique**, y compris au moyen d'une **liste de distribution collective**.

### DEMANDE DE RÉUNION EXTRAORDINAIRE

Dans cette affaire, plusieurs membres du CHSCT, dont son secrétaire, avaient demandé la convocation par l'employeur d'une **réunion extraordinaire**, comme le permet l'article L. 4614-10 du Code du travail avec, pour ordre du jour, la désignation de mandataires du comité aux fins d'agir en justice du chef d'entreprise.

Rappelons que, face à une **demande motivée** de ce type, l'employeur est tenu de procéder à la convocation sans pouvoir se faire juge des motifs invoqués (*Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599, v. le dossier jurisprudence thème -IRP, CHSCT- n° 220/2013 du 3 décembre 2013*).

L'employeur avait transmis aux élus la **convocation** à la

réunion ainsi que l'ordre du jour, par courriel au moyen d'une **liste de distribution collective** portant l'intitulé « **chsct** », mais ne faisant pas directement apparaître le nom de chaque personne convoquée.

Le secrétaire du CHSCT a alors contesté en justice la régularité du mode de convocation utilisé. L'affaire est parvenue jusqu'à la Cour de cassation, qui a validé la pratique de l'employeur.

## VALIDITÉ DE PRINCIPE DE LA CONVOCATION PAR COURRIEL

Pour la Haute juridiction, « il résulte des [articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du Code du travail] que le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité, au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, **sans que lui soit imposée une forme particulière**; [...] satisfait à cette obligation l'envoi de ces documents par **voie électronique** au moyen d'une **liste de distribution** ».

Avec cet attendu de principe – qui peut tout aussi bien concerner la convocation des membres du CE ou encore celle des DP, en l'absence de dispositions prévoyant

d'avantage de formalisme les concernant –, l'arrêt prend également soin de souligner que la **convocation** doit être transmise « **à tous les membres du comité** ». Si la transmission par courriel est autorisée dans son principe, l'employeur devra donc veiller, en cas de litige, à pouvoir établir que la convocation a bien été remise à chacun d'eux et donc à conserver les **accusés de remise ou de lecture** correspondants. Ce point n'a pas été soulevé dans le présent arrêt qui relève que la contestation du secrétaire portait sur la seule régularité du mode de transmission utilisé, sans qu'il ait été prétendu que la convocation et l'ordre du jour n'auraient pas été adressés à l'ensemble des membres du comité.

## EN PRATIQUE

La question du mode de transmission de la convocation aux réunions pourra être utilement abordée dans le **règlement intérieur** du CHSCT. Ce document qui détermine les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du comité, est d'ailleurs devenu obligatoire depuis la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 (*C. trav., art. L. 4614-2; v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015*).

////////////////////////////////////

# Le CHSCT ne peut pas contester la décision de validation ou d'homologation du PSE

### La solution

Il résulte des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail que les CHSCT, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre une décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des CHSCT concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière.

Il résulte des dispositions des articles L. 4616-1 et L. 4616-3 du Code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, que, lorsque l'employeur est tenu de consulter, sur un projet commun à plusieurs établissements de l'entreprise, les CHSCT de ces différents établissements, la faculté que lui offre l'article L. 4616-1 de mettre en place une instance temporaire de coordination de ces mêmes comités ne le dispense pas de procéder à la consultation de chacun d'eux, y compris lorsque l'instance temporaire de coordination rend elle-même un avis.

CE, 21 octobre 2015, n° 386123

### Le commentaire

Le CHSCT peut être amené à intervenir au cours de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), s'agissant d'un **projet important** modifiant les conditions de travail des salariés (*C. trav., art. L. 4612-8-1*).

Pour autant, a-t-il **qualité** pour contester la décision d'homologation ou de validation délivrée par la Direccte? En l'absence d'indication en ce sens dans le Code du travail, le Conseil d'État lui **ferme** tout sim-

plement **cette voie**, dans une décision rendue le 21 octobre 2015.

Pour autant, le rôle du CHSCT ne doit pas être négligé, le Conseil d'État ayant décidé, dans cet arrêt, d'**annuler** la décision de validation de l'accord collectif portant PSE, en raison d'une **irrégularité** dans la **consultation** des CHSCT concernés. Il a ainsi fait droit au recours intenté à cette fin par des syndicats et plusieurs salariés.

## DÉFAUT DE QUALITÉ À AGIR POUR CONTESTER LA DÉCISION DE LA DIRECCTE

L'article L. 1235-7-1 du Code du travail qui fixe les délais et voies de **recours** à l'encontre des décisions prises par la **Direccte**, prévoit que « le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'**employeur**, à compter de la notification de la décision de validation ou d'**homologation**, et par les **organisations syndicales** et les **salariés** à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4 ».

Il n'est **pas fait mention du CHSCT** dans ce texte, ni même d'ailleurs dans l'article L. 1233-57-4 qui liste les personnes devant être **informées** de la **décision** administrative (à savoir, l'**employeur**, le **comité d'entreprise**, les **organisations syndicales** signataires de l'accord collectif fixant le contenu du PSE et les **salariés**).

Pas de trace non plus d'un éventuel recours ouvert au CHSCT dans l'**instruction ministérielle** de 2013, laquelle prévoit que la contestation peut être exercée « par l'**employeur**, les **organisations syndicales**, le **comité d'entreprise**, ou, à défaut, les **délégués** du personnel et les **salariés** concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi, notamment ceux désignés par l'application de l'ordre des licenciements » (*Instruction technique DGT/DGEFP du 19 juillet 2013, fiche 3, § 2.2*).

Le Conseil d'État n'avait donc pas d'autre choix de conclure à l'**absence** de **qualité à agir** du CHSCT. L'arrêt du 21 octobre 2015 pose ainsi pour principe « qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail que les **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'**homologation**, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions ».

Dans ses arrêts du 22 juillet 2015, le Conseil d'État avait pourtant fait preuve d'ouverture en ne s'opposant pas au **recours** en annulation formé par un **comité d'entreprise** (*CE, 22 juillet 2015, n° 385816 Heinz France SAS*; le communiqué, joint à l'arrêt, indique expressément que la décision de la Direccte « peut être attaquée par le comité d'entreprise »), alors même que ce comité n'est pas non plus visé à l'article L. 1235-7-1 précité. Contrairement au CHSCT, il est toutefois mentionné, par l'article L. 1233-57-4, parmi les **destinataires** de la **décision d'homologation** ou de validation et c'est cette circonstance qui peut expliquer la distinction opérée ici par le Conseil d'État.

## CONTRÔLE DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONSULTATION DU OU DES CHSCT

Dans ce même arrêt, le Conseil d'État confirme que le **contrôle** opéré par la **Direccte**, préalablement à l'**homologation** ou à la validation du PSE, doit, d'une part, porter sur la **procédure d'information-consultation** du CHSCT (comme le prévoit l'article L. 1233-57-2 du Code du travail) et, d'autre part, déboucher sur une **décision de refus** en cas de **constat** d'une **irrégularité**. Il est ainsi précisé que « lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle **modifie** de manière **importante** les conditions de **santé** et de **sécurité** ou les **conditions de travail** des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière ». Si le CHSCT n'a **pas été consulté** alors qu'il aurait dû l'être au regard de l'**importance** des conséquences du projet, l'**homologation** ou la validation devra donc être **refusée**.

## CONSÉQUENCES D'UNE SIMPLE IRRÉGULARITÉ DANS LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CHSCT

L'**absence de mise en œuvre** de la procédure d'information-consultation du CHSCT, hypothèse visée par l'arrêt du 21 octobre 2015, doit conduire la Direccte à **refuser** l'**homologation** ou la validation sous peine d'annulation ultérieure de sa décision par le juge administratif.

Qu'en est-il, cependant, lorsque l'information-consultation du CHSCT a **été menée** par l'**employeur**, mais qu'elle est affectée d'une **irrégularité** ? Dans cette hypothèse, qui a fait l'objet d'un arrêt ultérieur du 7 décembre 2015, la position du Conseil d'État est moins tranchée : l'**homologation** ou la validation ne pourra être refusée que si cette irrégularité a « fait obstacle à ce que ce comité exprime son avis **en toute connaissance de cause** ». Il a ainsi été jugé que la circonstance que la version finale du PSE remise en séance diffère de la version du plan envoyée avec la convocation à la réunion de consultation, ne fait pas nécessairement obstacle à ce que le CHSCT puisse être regardé comme ayant exprimé son avis en toute connaissance de cause. Tout dépendra donc « de la nature et de l'importance » des irrégularités constatées, lesquelles devront avoir faussé l'appréciation portée par le CHSCT sur l'impact du projet en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité. Ici, le nombre de licenciements indiqué n'était pas identique dans les deux versions du plan, mais dès lors que les modifications étaient clairement mentionnées dans le document distribué en séance, la consultation a été **jugée régulière** (*CE, 7 décembre 2015, n° 383856*).

## INCIDENCE DE LA PRÉSENCE D'UNE INSTANCE DE COORDINATION (ICCHSCT)

En l'occurrence, le Conseil d'État a conclu à l'annulation de la décision de validation d'un accord collectif de PSE, au motif que l'**employeur** avait **négligé** de **consulter** les **CHSCT** de l'**un des établissements** concernés par l'opération.

L'opération de restructuration visait, en effet, **deux établissements** : le **siège social** comptant 340 salariés et un **CHSCT**, et un **second établissement** basé à Saint-Cyr-sur-Loire comptant 1 250 salariés et **trois CHSCT**. 47 salariés du siège social devaient être transférés vers ce second établissement, au sein duquel la suppression de 93 emplois était envisagée. 51 salariés d'une société-sœur devaient également rejoindre le site de Saint-Cyr-sur-Loire, destiné à devenir l'unique pôle industriel du groupe. Pour autant, les trois CHSCT de cet établissement n'avaient pas été consultés sur ce projet. L'**employeur** avait, en effet, mis en place et consulté une première **structure** dite « de **coordination** » composée de membres issus des trois CHSCT locaux, ainsi qu'une **instance temporaire de coordination** des quatre CHSCT des deux établissements (*C. trav., art. L. 4616-1* : instance créée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 en vue de la réalisation d'une expertise commune).

Mais le Conseil d'État a considéré que la consultation de ces deux instances **ne pouvait se substituer** à celle de **chacun des CHSCT** de Saint-Cyr-sur-Loire. En effet, « lorsque l'employeur est tenu de consulter, sur un **projet commun à plusieurs établissements** de l'entreprise, les [CHSCT] de ces différents établissements, la faculté que lui offre l'article L. 4616-1 de mettre en place une **instance temporaire de coordination** de ces mêmes comités **ne le dispense pas** de procéder à la **consultation de chacun d'eux**, y compris lorsque l'**instance temporaire de coordination** rend elle-même un avis ».

Notons que, dans cette affaire, l'article L. 4616-1 a été appliqué dans sa version antérieure à la **loi Rebsamen du 17 août 2015**. Cette dernière a clarifié la **répartition des compétences** consultatives entre l'instance de coor-

dination des CHSCT (ICCHSCT) et les différents CHSCT d'établissement: l'**ICCHSCT** est seule consultée sur les **mesures d'adaptation** du projet **communes** à plusieurs établissements, tandis que les CHSCT sont seulement consultés sur les mesures d'adaptation **spécifiques** à leur établissement (*v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015*).

En vertu de cette jurisprudence du Conseil d'État, en cas de PSE, la consultation de l'ICCHSCT ne pourra se substituer à l'avis qui doit être rendu par les CHSCT locaux, relativement aux mesures d'adaptation qui leur sont spécifiques.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## Attribution des sièges réservés en l'absence de scrutins séparés: prise en compte du critère de l'âge

### La solution

**I**l y a lieu, après détermination des sièges revenant à chaque liste, de modifier les règles de détermination des élus en fonction de l'ordre dans lequel les candidats sont présentés lorsque cette modification est nécessaire pour pourvoir les sièges que l'article R. 4613-1 réserve au personnel de maîtrise et d'encadrement.

Lorsque plusieurs listes ont vocation à être modifiées pour assurer tout ou partie de cette représentation catégorielle, il y a lieu de désigner élu celui des candidats des listes concernées le plus âgé.

Cass. soc., 14 décembre 2015, n° 14-26.992 PB

### Le commentaire

La désignation des membres du CHSCT comporte un risque de contestation non négligeable, tenant à l'attribution des **sièges réservés** au **personnel d'encadrement** (trois sièges au maximum selon l'effectif de l'établissement; *C. trav., art. R. 4613-1*). Pour contourner cette difficulté, la jurisprudence autorise, dans le silence de la loi, l'organisation de **deux scrutins séparés** (l'un pour les sièges principaux, l'autre pour le ou les sièges réservés), sans avoir d'ailleurs à justifier pour cela d'un accord unanime des membres du collège désignatif (*Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-11.410 FS-PBR, v. le dossier jurisprudence thème -IRP, CHSCT- n° 231/2012 du 11 décembre 2012*).

Une affaire récemment examinée par la Cour de cassation devrait inciter les récalcitrants à recourir à cette méthode des scrutins séparés, tant les règles d'attribution des sièges relèvent du casse-tête juridique en cas de scrutin unique.

**En l'absence de scrutins séparés**, la nécessité d'attribuer les sièges réservés peut en effet conduire à **modifier l'ordre de présentation** des candidats. En outre, dans son arrêt du 13 décembre 2015, la Cour de cassation introduit un **paramètre supplémentaire inédit**, dont il faut désormais tenir compte en présence de plusieurs listes concurrentes sur lesquelles figurent des candidats cadres: lorsque plusieurs listes doivent ainsi être modifiées pour assurer cette représentation catégorielle, la **préférence** doit être donnée au **candidat le plus âgé**. Illustration.

### 1<sup>RE</sup> ÉTAPE: ATTRIBUTION DES SIÈGES REVENANT À CHAQUE LISTE

Dans cette affaire, **sept sièges** étaient à pourvoir, **dont deux réservés** aux **cadres**. 18 suffrages ont été valablement exprimés. Il convenait en premier lieu d'attribuer à **chaque liste**, le nombre **total de sièges** lui revenant par application du **quotient électoral** (nbre de sièges à pourvoir/nbre de suffrages exprimés = 2,57), puis de la règle de la plus forte moyenne ou du plus fort reste. La jurisprudence impose en effet « de répartir les sièges **entre les listes** avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie à laquelle ils appartiennent » (*v. Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 02-60.671*). Ainsi, sur les **quatre listes** en présence, la répartition opérée était la suivante:

- un salarié a présenté une **candidature isolée** (laquelle constitue une liste) dans la catégorie **ouvriers/employés**. Il a recueilli trois voix et obtient donc **un siège** (3/2,57);
- une **liste commune CGT-Ugict**, comportant sept candidats (dont les n° 6 et 7 sont des cadres) a recueilli dix voix. Elle obtient un total de **cinq sièges** (trois par application du quotient électoral et deux au plus fort reste);
- une **liste FO** comportant sept candidats (dont le candidat n° 2 est un cadre), a recueilli quatre voix et obtient donc **un siège**;
- une **liste SUD** a recueilli une voix et n'obtient donc **aucun siège**.

## 2<sup>E</sup> ÉTAPE : ATTRIBUTION DES SIÈGES ENTRE LES CANDIDATS DE CHAQUE LISTE

Une fois le total des sièges réparti entre les différentes listes (*v. ci-dessus*), il convient alors, au sein de chaque liste, d'attribuer les sièges **entre les candidats** selon la **catégorie professionnelle** à laquelle ils appartiennent. C'est l'étape la plus délicate. Elle a d'ailleurs conduit ici les parties devant le tribunal d'instance de Montpellier. Pour ce dernier, devaient être **déclarés élus** :

– le **candidat sans étiquette** (catégorie **ouvriers/employés**), dont la liste avait obtenu un siège ;

– sur la liste **FO** (un siège obtenu), le **candidat n° 1** appartenant à la catégorie **ouvriers/employés** ;

– sur la liste **CGT-UGICT** (cinq sièges obtenus), les **candidats n°s 1, 2, 3** (catégorie **ouvriers/employés**) et les **candidats n°s 6 et 7** présentés dans la catégorie **cadres**.

Pour les juges du fond, les **deux sièges réservés** revenaient donc à la **même liste** (CGT-UGICT). L'ordre de présentation des candidats pouvant être modifié pour tenir compte des sièges réservés (*v. en ce sens : Cass. soc., 16 avril 2008, n° 07-60.408*), cela conduisait ici à écarter les candidats non cadres n°s 4 et 5.

Le tribunal d'instance n'a pas retenu l'option consistant à attribuer l'un des sièges réservés à la liste concurrente FO (dont le candidat n° 2 relevait de l'encadrement), car cette liste n'avait obtenu qu'un seul siège. Il aurait donc fallu éliminer la tête de liste et priver artificiellement le syndicat de toute représentation dans la catégorie des ouvriers/employés.

La Cour de cassation a toutefois censuré la répartition des sièges réservés ainsi opérée.

## SIÈGES RÉSERVÉS : CRITÈRE DE L'ÂGE POUR ARBITRER ENTRE DEUX LISTES CONCURRENTES

Pour trancher la difficulté, la Haute juridiction s'est appuyée, comme souvent en matière de contentieux relatif aux élections professionnelles, sur les principes

généraux du droit électoral. En particulier sur le principe « donnant **préférence** au candidat **le plus âgé** en cas d'**égale vocation** de deux candidats à être élus ».

Ce principe figure dans plusieurs dispositions du Code électoral visant l'égalité de voix entre candidats (*v. notamment : C. élect., art. L. 126* pour l'élection des députés, *L. 193* pour les conseillers départementaux), ou même du Code du travail (*C. trav., art. R. 2314-24* pour l'élection des délégués du personnel).

L'arrêt en déduit un **principe inédit** : « lorsque **plusieurs listes** ont vocation à être **modifiées pour assurer** tout ou partie de cette **représentation catégorielle**, il y a lieu de désigner élu celui des candidats des listes concernées **le plus âgé** ».

Les Hauts magistrats livrent ensuite la marche à suivre. Ainsi, il convenait ici :

– « de désigner comme **premier élu** au titre des sièges réservés **le plus âgé** des **deux candidats** agents de maîtrise ou cadres figurant respectivement en seconde position sur la **liste FO** et en sixième position sur la **liste CGT-UGICT** » ;

– « **puis**, en cas de désignation du candidat CGT-UGICT de procéder **de la même façon** entre le candidat figurant sur la **liste FO** et celui figurant en septième position sur la **liste CGT-UGICT** afin de pourvoir le **second siège réservé** ».

L'introduction du critère de l'âge permet ainsi de faciliter les arbitrages pour l'attribution des sièges réservés et d'éviter qu'une même liste ne les recueille tous. Cependant, elle impose toujours de modifier l'ordre de présentation des candidats, ce qui ne gomme pas totalement le risque de contentieux.

Elle peut également conduire, comme en l'espèce, à ce qu'un syndicat dont la liste n'a obtenu qu'un seul siège, se voit attribuer un siège réservé plutôt qu'un siège dans la catégorie principale des ouvriers/employés.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

# Usage ou accord augmentant le total des sièges à pourvoir : le nombre de sièges réservés ne varie pas

## La solution

L'usage d'entreprise portant à six au lieu de quatre le nombre de sièges à pourvoir, le tribunal d'instance a exactement décidé qu'il résultait des dispositions de l'alinéa 2 de l'article R. 4613-1, applicables en raison des effectifs de l'entreprise, qu'un seul siège était réglementairement réservé au personnel de maîtrise ou des cadres.

Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-25.775 FS-PB

## Le commentaire

Le **nombre de représentants** du personnel au CHSCT ainsi que le nombre de **sièges réservés** à la catégorie des cadres et agents de maîtrise, sont fixés par voie **réglementaire** en fonction de l'**effectif** de l'établissement (*C. trav., art. R. 4613-1*).

Un **accord collectif** ou un **usage** d'entreprise peut toutefois augmenter le nombre total de sièges à pourvoir (*C. trav., art. L. 4611-7*).

Quid lorsque celui-ci **ne précise pas la répartition** des sièges supplémentaires entre les différentes **catégories professionnelles** ?



La Cour de cassation précise pour la **première fois** que, dans une telle hypothèse, le nombre de **sièges réservés** aux cadres et agents de maîtrise reste celui fixé **réglementairement** en fonction de l'**effectif** de l'établissement, sauf disproportion manifeste.

## DEUX SIÈGES SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU D'UN USAGE

Cette affaire concerne un **établissement** de **360 salariés**. Le CHSCT devait donc, selon le droit commun, comprendre **quatre sièges, dont un réservé** au personnel de maîtrise ou cadre. Un **usage** d'entreprise portait toutefois à **six** le nombre de **représentants** siégeant au CHSCT (soit deux de plus que le nombre prévu à l'alinéa 2 de l'article R. 4613-1 pour un tel effectif), sans toutefois déterminer le nombre de sièges réservés aux cadres et agents de maîtrise. À l'issue des élections, un siège avait été déclaré vacant au motif que **deux sièges** devaient être **réservés** à l'encadrement et qu'un seul candidat appartenait à cette catégorie.

Un **syndicat** a contesté ce résultat en faisant valoir que seul **un siège** était réservé aux cadres dans la mesure où, pour les établissements de **200 à 499 salariés**, l'article R. 4613-1 (alinéa 2) fixe le nombre de représentants à quatre salariés dont **un seul** appartenant à la catégorie des **cadres** et agents de maîtrise. L'employeur faisait valoir au contraire que dès lors que l'usage d'entreprise portait le nombre de représentants à six, il fallait faire application de l'alinéa 3 de l'article R. 4613-1 du Code

du travail lequel, lorsqu'il y a au total **six sièges à pourvoir** (établissements de **500 à 1 499 salariés**), réserve **deux de ces sièges** aux cadres et agents de maîtrise.

## NOMBRE DE SIÈGES RÉSERVÉS FIXÉ EN FONCTION DE L'EFFECTIF RÉEL

Le tribunal d'instance, puis la Cour de cassation, ont donné raison au syndicat: le **nombre de sièges réservés** dépendait de l'**effectif** de l'établissement et **non**, comme le prétendait l'employeur, du **nombre de représentants** à élire.

Autrement dit, un **usage** ou un accord collectif augmentant le nombre total de sièges à pourvoir, **sans autre précision**, n'a **aucune incidence** sur le nombre de **sièges réservés** à l'encadrement. Celui-ci reste fixé par les dispositions de l'article **R. 4613-1** du Code du travail, en fonction de l'**effectif réel** de l'établissement.

La Cour de cassation pose toutefois une limite: l'augmentation du nombre de sièges ne doit **pas** créer une **disproportion manifeste** entre l'importance des catégories professionnelles dans l'établissement et leur représentation au CHSCT. Si l'établissement comporte une forte population de cadres, il sera possible de décider, en accord avec le collègue désignatif, de réserver tout ou partie des sièges supplémentaires à cette catégorie professionnelle. Mais tel n'était pas le cas, en l'espèce, ont estimé les Hauts magistrats.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## // Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

- ▷ F Formation à trois, dite **formation restreinte**
- ▷ FS Formation de **section** composée d'au moins cinq conseillers
- ▷ FP Formation **plénière** de chambre
- ▷ D Arrêt **diffusé** aux abonnés, banques de données juridiques, revues
- ▷ P Arrêt **publié** au bulletin mensuel de la Cour de cassation
- ▷ B Arrêt **publié** au bulletin d'information **bimensuel** de la Cour de cassation
- ▷ R Arrêt commenté au **rapport annuel** de la Cour de cassation
- ▷ I Arrêt mis en ligne sur le site **Internet** de la Cour de cassation

## Modalités de désignation

### Les modalités de désignation des membres du CHSCT ne peuvent dépendre d'un accord signé par des organisations syndicales

Les modalités de désignation des représentants du personnel au CHSCT n'entrent pas dans les aménagements conventionnels prévus par l'article L. 4611-7 du Code du travail et il n'appartient qu'aux membres du collège désignatif, et non aux organisations syndicales, d'arrêter, conformément aux dispositions de l'article L. 4613-1 du Code du travail, les modalités de désignation, parmi lesquelles les modalités du scrutin, des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

Cass. soc., 23 septembre 2015, n° 14-20.776 F-D

Pour organiser l'élection de la délégation du personnel des 26 CHSCT d'un établissement, un accord avait été signé par quatre organisations syndicales représentatives « par délégation du collège désignatif ». L'employeur n'avait pas pris part à l'élaboration de ce document. Comme le confirme la Cour de cassation, les désignations opérées sur la base d'un tel accord, signé exclusivement par des organisations syndicales, encourent l'annulation.

Il est en effet de jurisprudence constante que seuls les membres du collège désignatif (les élus CE et DP) peuvent arrêter les modalités concrètes du scrutin, et non les organisations syndicales dont ils dépendent (v. Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 09-60.156 PB). La Cour de cassation applique strictement cette jurisprudence au cas d'espèce, alors qu'il avait été constaté par le tribunal d'instance que le contenu de l'accord avait été discuté lors d'une réunion avec les membres du collège désignatif, à l'issue de laquelle les propositions formulées par les représentants syndicaux avaient été formalisées dans l'accord, puis approuvées par un procès-verbal de réunion du collège désignatif.

Comme le souligne par ailleurs la Haute juridiction, la possibilité donnée par l'article L. 4611-7 du Code du travail, d'aménager par voie d'accord collectif le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des CHSCT ne s'étend pas à l'organisation du scrutin.

## Pluralité de CHSCT

### Implantation des CHSCT par secteur d'activité et sur la base d'un critère géographique – Condition d'éligibilité des salariés

Tout salarié d'un établissement, au sens de l'article L. 2327-1 du Code du travail, peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant, au sein de cet établissement, à un secteur d'activité, peu important qu'il n'y travaille pas, dès lors qu'il relève du secteur géographique d'implantation de ce CHSCT.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-29.850 FS-PB

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, il est possible de mettre en place plusieurs CHSCT par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut, sur décision de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 4613-4). La jurisprudence admet que leur implantation puisse alors être réalisée par secteur d'activité (métiers) ou encore par zone géographique.

Selon le critère retenu, les conditions d'éligibilité des salariés, au sein de l'un ou l'autre des CHSCT de l'établissement, diffèrent, puisqu'en vertu de la jurisprudence :

- lorsque les CHSCT ont été implantés par secteurs d'activité distincts, un salarié est éligible dans l'un quelconque de ces comités, peu important qu'il ne travaille pas dans le secteur d'activité couvert par le CHSCT au sein duquel il présente sa candidature (Cass. soc., 12 octobre 2005, n° 05-60.054; Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 13-13.801). Un accord collectif peut toutefois poser une condition d'appartenance au même secteur d'activité (Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.342);
- lorsque les CHSCT ont été implantés sur la base d'un critère géographique, un salarié n'est éligible qu'au sein du CHSCT correspondant à la zone géographique dans laquelle il travaille effectivement, sauf accord en disposant autrement (Cass. soc., 12 avril 2012, n° 11-12.916, v. le dossier jurisprudence thème -IRP, CHSCT- n° 231/2012 du 11 décembre 2012).

Dans son rapport annuel 2012, la Haute juridiction explique, en effet, que « les situations sont différentes. Lorsque les CHSCT sont constitués par secteurs d'activité, notamment dans les entreprises industrielles, rien ne garantit que tous les salariés relèvent d'un secteur couvert par un CHSCT. En revanche, lorsque [...] des CHSCT sont constitués par secteurs géographiques, tous les salariés sont compris, au moins par rattachement, dans le périmètre d'un CHSCT donné. L'éligibilité d'aucun des salariés n'est alors compromise par la segmentation ainsi opérée, laquelle assure au contraire un meilleur fonctionnement de l'institution » (C. cass., Rapport annuel 2012, p. 429).

Dans cet arrêt du 25 novembre 2015, la Cour de cassation combine ces deux jurisprudences pour fixer les conditions d'éligibilité dans l'hypothèse d'un découpage de l'entreprise par secteurs d'activité avec, au sein de chaque secteur, une implantation des CHSCT par zone géographique.

En l'occurrence, la société était découpée en quatre directions fonctionnelles (développement, ingénierie, fonctions centrales, maintenance) dotées chacune d'un comité d'établissement. La direction « maintenance » était elle-même divisée en deux secteurs d'activité (« maintenance réseau », « études maintenance contrôle commande ») pour la mise en place des CHSCT. Le premier secteur comprenait 16 CHSCT implantés dans 16 zones géographiques distinctes et, le second, sept CHSCT implantés selon un découpage régional (Lille, Nancy, etc.).

Un salarié en fonction au sein du groupe « maintenance réseau » (secteur d'activité n° 1) avait été élu au sein de l'un des sept CHSCT du secteur d'activité n° 2. Cette désignation est-elle valable ? Oui, à condition de vérifier que l'intéressé travaille effectivement dans la zone géographique couverte par ce CHSCT. Peu importe, en revanche, qu'il ne travaille pas dans le secteur d'activité couvert par ce CHSCT.

Combinant les principes jurisprudentiels précités, la Cour de cassation pose en effet pour principe que « tout salarié d'un établissement au sens de l'article L. 2327-1 du Code du travail peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant, au sein de cet établissement, à un secteur d'activité, peu important qu'il n'y travaille pas, dès lors qu'il relève du secteur géographique d'implantation de ce CHSCT ».

## Désignation du représentant syndical au CHSCT en cas d'implantation fixée sur la base d'un critère géographique – Accord-cadre du 17 mars 1975

Aux termes de l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT, seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT qui y est constitué. Viole ce texte la cour d'appel ayant considéré qu'aucune disposition ne limite le choix du représentant syndical à un salarié exerçant ses fonctions dans la limite géographique du CHSCT en cause.

Cass. soc., 15 octobre 2015, n° 14-13.070 F-D

L'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 prévoit qu'afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, « chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui [...] assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT ». Cette même disposition prévoit « qu'il en sera de même lorsque, en application de l'article L. 236-6 du Code du travail, plusieurs CHSCT auront été institués au sein d'un même établissement, pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés ».

L'arrêt du 15 octobre 2015 posait la question suivante : lorsque plusieurs CHSCT ont été mis en place, sur la base d'un critère géographique (et non par secteurs d'activité), faut-il que le salarié travaille dans le périmètre géographique couvert par le CHSCT dans lequel il souhaite être désigné représentant syndical conventionnel ?

La cour d'appel d'Aix-en-Provence avait répondu par la négative, au motif que l'accord-cadre du 17 mars 1975 ne l'impose pas expressément. Elle avait ainsi validé la désignation comme représentant syndical au CHSCT de la région Sud Ouest, d'un salarié travaillant dans le périmètre couvert par le CHSCT Sud Est.

La Cour de cassation a toutefois censuré l'arrêt, en considérant qu'aux termes de l'accord-cadre du 17 mars 1975, « seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT qui y est constitué ».

Pour la Haute juridiction, le salarié doit donc travailler dans la zone géographique couverte par le CHSCT pour pouvoir y être désigné représentant syndical en application de l'accord-cadre de 1975.

Dans le même sens, la Cour de cassation avait jugé, dans un précédent arrêt qui visait également une implantation des CHSCT par zone géographique, que le salarié employé dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes, ne pouvait être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT de Sèvres (Cass. soc., 15 avril 2015, n° 14-16.197).

Signalons que dans un arrêt de 2012, qui concernait une implantation de plusieurs CHSCT par secteurs d'activité ou catégories professionnelles, la Cour de cassation a jugé au contraire que « l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT,

ne subordonne pas leur désignation à leur appartenance à la catégorie professionnelle représentée par les membres élus de ce comité, de sorte que tout salarié travaillant au sein de l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical dans l'un des CHSCT qui y sont constitués » (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-23.531). Il y aurait donc une distinction à opérer selon que l'implantation des CHSCT repose sur un critère géographique ou sur le critère du secteur d'activité.

## Entreprises de travail temporaire (ETT)

### Dans les ETT, les intérimaires sont éligibles même s'ils ne sont plus titulaires d'un contrat de mission

Sont éligibles aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires qui remplissent les conditions visées à l'article L. 1251-54, 2° du Code du travail, peu important qu'ils ne soient pas titulaires d'un contrat de mission lors de la réunion du collège désignatif, dès lors qu'ils n'ont pas fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat et que ce dernier ne leur a pas notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-25.704 FS-PB

Depuis un revirement de jurisprudence intervenu en 2010, il est acquis que les intérimaires qui font partie des effectifs de l'entreprise de travail temporaire et y sont électeurs, sont, comme les salariés permanents, éligibles au CHSCT de l'ETT (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.454, v. Juris. Théma. -IRP, CHSCT- n° 27/2011 du 8 février 2011).

Dans l'arrêt du 30 septembre 2015, la Cour de cassation précise les conditions de cette éligibilité au CHSCT de l'entreprise de travail temporaire, sachant que cette possibilité n'est pas expressément envisagée par le Code du travail.

Ainsi :

– l'intérimaire doit remplir la condition d'intégration dans l'effectif de l'ETT, à savoir avoir été lié à celle-ci par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile (C. trav., art. L. 1251-54, 2°);

– il n'est pas nécessaire que l'intérimaire soit encore titulaire d'un contrat de mission au moment précis où le collège désignatif se réunit pour procéder à l'élection des membres du CHSCT.

S'inspirant directement des conditions posées pour l'électorat et l'éligibilité des intérimaires aux fonctions de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise de l'ETT (C. trav., art. L. 2314-18 et L. 2324-17), l'arrêt précise en effet que l'intérimaire est éligible au CHSCT dès lors qu'à la date de réunion du collège désignatif, il n'a pas fait connaître à l'entreprise de travail temporaire son souhait de ne plus bénéficier d'un nouveau contrat et tant que l'ETT ne lui a pas non plus notifié sa décision de ne plus faire appel à lui pour de nouveaux contrats.

## Réunions du CHSCT

### Titulaires du droit d'agir en justice lorsque l'employeur n'obtempère pas à une demande de réunion extraordinaire formée par deux élus

En cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du CHSCT, en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du Code du travail, l'auteur de cette demande est recevable à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion. En revanche, le manquement de l'employeur à l'obligation de convoquer individuellement les membres du CHSCT en vue de la réunion organisée à la demande motivée de deux de ses membres n'engendre pas, en soi, pour les auteurs de cette demande, un préjudice personnel et direct qu'il conviendrait de réparer par l'octroi de dommages-intérêts sur le fondement de l'article 1382 du Code civil.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-16.067 FS-PB

Le CHSCT doit être réuni par l'employeur lorsque deux de ses membres, représentants du personnel, présentent une demande motivée en ce sens (C. trav., art. L. 4614-10). L'employeur doit alors déférer à cette demande sans pouvoir se faire juge de son bien-fondé (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599; Cass. crim., 4 janvier 1990, n° 88-83.311). S'il ne répond pas à une telle sollicitation, ou s'il néglige de convoquer régulièrement l'ensemble des membres du CHSCT, le tribunal de grande instance (TGI) peut être saisi en référé, afin qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder à ladite convocation ou à une convocation régulière. Cet arrêt du 25 novembre 2015 confirme que cette action en justice peut être exercée par l'un des deux auteurs de la demande, ici le secrétaire du CHSCT, sans qu'il ait à produire un mandat pour agir donné par le comité. Il n'est donc pas nécessaire que le CHSCT se réunisse au préalable et mandate l'un de ses membres, par une délibération collective, pour agir en ce sens.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (v. Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.651 FS-PB).

Si l'un des signataires de la demande de réunion extraordinaire peut donc, de sa propre initiative, saisir le juge des référés en vue d'obtenir une convocation régulière, la Cour de cassation précise cependant qu'il n'est pas recevable à se prévaloir d'un préjudice personnel et direct lui permettant de réclamer l'octroi à son profit de dommages-intérêts.

## Experts du CHSCT

### L'employeur peut contester le coût prévisionnel de l'expertise votée par le CHSCT

L'employeur, tenu sauf abus de supporter les frais de l'expertise, peut en contester le coût prévisionnel devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés.

Cass. soc., 18 novembre 2015, n° 14-17.512 F-D

Alors que l'employeur est légalement autorisé à contester judiciairement « le coût » de l'expertise votée par le CHSCT (C. trav., art. L. 4614-13), une cour d'appel avait débouté un employeur de sa demande tendant à la réduction du coût prévisionnel de celle-ci, au seul motif que son montant ne pourrait être réduit par le juge que compte tenu du « travail fait ». Ce qui impli-

querait donc que l'employeur ne puisse agir qu'une fois achevée la mission de l'expert.

La Cour de cassation juge cependant recevable la demande de l'employeur, en affirmant son droit de contester le coût prévisionnel de l'expertise devant le président du TGI. Le juge n'est donc pas amené à statuer uniquement *a posteriori*. Il peut vérifier, avant même le déclenchement effectif des travaux d'expertise, que le coût envisagé de celle-ci n'est pas surévalué au regard de l'étendue de la mission confiée.

### Risque grave avéré – Politique de réduction des effectifs et alourdissement de la charge de travail

A pu déduire l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail, la cour d'appel qui a retenu que les enquêtes menées par les représentants du personnel et les nombreux témoignages versés aux débats, corroborés par une note de l'ingénieur-conseil de la Cramif et un courrier de l'inspecteur du travail, établissaient que la politique de réduction des effectifs menée depuis 2010 par la société avait entraîné un alourdissement de la charge de travail, ainsi qu'une importante pression sur les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral, se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-15.815 FS-D

L'existence d'un risque grave, permettant au CHSCT de recourir à une mesure d'expertise financée par l'employeur, suppose que le risque soit « identifié et actuel » et non pas simplement hypothétique ou théorique (Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206). Il ne suffit donc pas d'alléguer un risque général de stress du simple fait qu'une restructuration a eu lieu dans l'entreprise. Le CHSCT devra être en mesure de fournir au juge, en cas de litige, des éléments objectifs et concrets démontrant que le risque invoqué est avéré. Cette démonstration a été faite dans cette affaire, qui concernait la mise en œuvre d'une politique de réduction des effectifs ayant généré une surcharge de travail pour les salariés restant en poste. Divers témoignages et attestations faisaient en effet état de cas sérieux de souffrances au travail, voire de harcèlement moral, d'une augmentation des plaintes de salariés relatives à des situations de stress et de plusieurs arrêts de travail pour dépression. Le recours du CHSCT à un expert agréé a été validé.

### Un risque d'exposition à l'amiante justifie une expertise pour risque grave, malgré la formation suivie par les salariés

Doit être annulé, l'arrêt d'une cour d'appel ayant fait droit à la demande d'annulation de la délibération du CHSCT désignant un expert aux fins d'évaluer le risque lié à la présence d'amiante dans les locomotives conduites par les agents, dès lors qu'il résultait de ses constatations que toutes les locomotives en service sur les sites concernés n'avaient pas été désamiantées, et que le risque d'exposition à l'amiante était reconnu à l'occasion de deux événements accidentels, ce qui caractérisait l'existence d'un risque grave, peu important que les agents y aient été sensibilisés à l'occasion de journées de formation.

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-17.468 FS-D

Pour la Haute juridiction, la **simple présence d'amiante** dans l'environnement de travail ainsi que le **risque, même occasionnel**, pour les salariés d'entrer en contact avec cette substance, suffisent à justifier le recours à une expertise pour risque grave. Peu importe que le risque d'exposition soit limité à des **circonstances identifiées et exceptionnelles**, ou encore que les **salariés** y aient été **sensibilisés** à l'occasion d'une formation en entreprise.

Dans la présente affaire, qui concerne la SNCF, la Cour de cassation a ainsi tenu compte du fait que certains types de locomotives n'avaient pas été désamiantées et qu'un risque de contact était susceptible de survenir à l'occasion de deux types d'intervention identifiés, notamment en cas de panne moteur nécessitant un dépannage. Bien que des procédures et consignes aient été édictées en direction des agents, la Haute juridiction a jugé que le **risque grave** était avéré.

### Le déploiement d'un système de géolocalisation est un projet important justifiant le recours du CHSCT à une expertise

Si, dans sa présentation du projet, la société expliquait que le dispositif fournirait une solution de suivi des kilomètres parcourus par les véhicules, sans informations de géolocalisation, elle a toutefois également admis que la fonction de géolocalisation pourrait de façon exceptionnelle et ponctuelle être mise en œuvre en cas de vol du véhicule pour permettre de le retrouver. Le représentant de la direction a reconnu, lors de la séance du comité central de l'UES que ce dispositif permettrait potentiellement à la société de localiser les véhicules à tout moment. La cour d'appel a pu en déduire qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des salariés concernés.

Cass. soc., 25 janvier 2016, n° 14-17.227 F-D

Une société avait pour projet d'installer un **boîtier électronique** dans les véhicules de ses techniciens d'intervention, avec pour **finalité exclusive** l'amélioration de la **maintenance** et la **sécurité** des véhicules utilisés (suivi des kilomètres parcourus).

Le dispositif ne pouvait en **aucun cas** permettre un **contrôle managérial** des déplacements et de l'activité des salariés. Il n'était d'ailleurs prévu d'**activer** la fonction de géolocalisation qu'en cas de **vol du véhicule**, pour permettre de le retrouver. D'après l'employeur, le projet n'avait donc **aucun impact** sur les **conditions de travail** des salariés.

Le CHSCT a toutefois décidé de recourir aux services d'un **expert agréé**, ainsi que le prévoit le Code du travail en cas de **projet important** modifiant les conditions de travail (*C. trav., art. L. 4614-12*). Pour les juges du fond, dont le raisonnement a été entériné par la Cour de cassation, il était parfaitement en droit de le faire. En effet, même si la **géolocalisation** ne devait en principe être mise en œuvre qu'en cas de vol du véhicule, il n'en demeurait pas moins que cette fonction pouvait « **potentiellement** » être **activée** par l'entreprise à **tout moment** pour localiser les véhicules.

Dès lors, ce projet a été jugé **de nature à affecter les conditions de travail**, ce qui justifiait le recours à une expertise prise en charge par l'employeur.

### Projet de réorganisation d'une des sociétés d'un groupe – Recours à un expert par le CHSCT d'une autre entité à raison des répercussions économiques (annulation)

A pu déduire que l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés n'était pas avérée, la cour d'appel qui a retenu que, pour établir l'existence d'un projet de réorganisation contesté par l'employeur, le CHSCT se bornait à invoquer une baisse significative du chiffre d'affaires de l'établissement et la disparition de certaines productions attribuées à ce site, alors que cette situation était le résultat prévisible de la fin de certains marchés, à quoi s'ajoutaient les difficultés conjoncturelles affectant l'industrie automobile en Europe et, notamment, des marques françaises. D'autre part, s'il avait existé un projet de redéploiement industriel de l'activité dans le bassin Nord en 2008, celui-ci avait suscité un important conflit social conclu par un protocole d'accord du 14 mai 2009, complété par un avenant du 14 mai 2010, aux termes duquel la société s'est engagée notamment à ne pas remettre en cause la vocation industrielle du site jusqu'à fin 2015, et à maintenir sur le site un effectif de cent trente salariés.

La cour d'appel a donc annulé à bon droit la délibération du CHSCT désignant un expert.

Cass. soc., 14 octobre 2015, n° 14-17.224 FS-PB

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé en cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 4614-12*). La qualification de projet important est appréciée **au cas par cas** par les juridictions. Dans la présente affaire, c'est l'**existence même** d'un projet, qui était contestée par l'employeur.

Faisant état de pertes importantes, une **société** d'un **groupe** du secteur de l'industrie automobile avait engagé un **projet de réorganisation** de ses activités et de réduction des effectifs, impliquant notamment la fermeture d'un de ses sites.

Le **CHSCT** d'une **autre société** du groupe, **non visée par le projet**, avait fait valoir qu'en raison des **répercussions économiques** que celle-ci allait subir (notamment une baisse du volume d'activité), il y avait là un projet important justifiant le recours à un expert.

Il a en effet déjà été admis qu'un **projet de restructuration** décidé au niveau du **groupe** justifie une expertise déclenchée par le CHSCT d'une société qui en subit des **répercussions importantes**, notamment lorsque le projet conduit à sa disparition (*v. Cass. soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023*). Mais tel n'était pas le cas dans cette affaire, **aucun projet** de réorganisation **ne visait spécifiquement** la société en question. Elle n'en subissait **pas** non plus de **répercussions** avérées. Les juges du fond, suivis par la Cour de cassation, ont en effet relevé que la baisse significative du chiffre d'affaires et la disparition de certaines productions, invoquées par le CHSCT, « **était le résultat prévisible** de la fin de certains marchés à quoi s'ajoutaient les **difficultés conjoncturelles** affectant l'industrie automobile en Europe ».

L'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés n'était donc pas avérée, de sorte que la délibération par laquelle le CHSCT avait décidé du recours à l'expertise a été annulée.