

n° 16479

Mardi 3 décembre 2013

// le dossier
jurisprudence thème

Le CHSCT

Désignation, attributions et moyens d'action

Depuis le début de l'année 2013, 16 arrêts publiés ont été rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation à propos du CHSCT, marquant un peu plus la montée en puissance et le caractère incontournable de cette institution.

Qu'il s'agisse des modalités de désignation des représentants, du fonctionnement du comité ou du recours à l'expertise, l'essentiel du contentieux est lié à l'imprécision des dispositions du Code du travail, ce qui conduit la jurisprudence à jouer un rôle majeur en ce domaine. En voici les plus récents apports.

// Ce qu'il faut retenir

Série de précisions sur la désignation des membres du CHSCT : le tribunal d'instance est compétent pour statuer sur la composition du collège désignatif; la présence de l'employeur au sein du bureau de vote entraîne la nullité du scrutin; le vote par correspondance doit être décidé par le collège désignatif; est éligible, tout salarié donc le contrat de travail est toujours en cours au jour de la désignation.
Cass. soc., 17 avril 2013, n° 12-19.825, 12-21.876 F-PB, n° 12-25.249 F-D et 12-21.386 F-D

L'employeur a 15 jours suivant la proclamation des résultats pour contester une candidature frauduleuse au CHSCT, peu important que le candidat ait été ou non élu.
Cass. soc., 16 octobre 2013, n° 13-11.217 FS-PB

Les contestations portant sur la désignation du représentant syndical au CHSCT ne sont soumises à aucune limitation de délai.
Cass. soc., 13 février 2013, n° 09-66.821 FS-D

En présence d'une demande de réunion motivée présentée par deux représentants du personnel au CHSCT, l'employeur est tenu d'organiser la réunion.
Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599 FS-PB

Une information incomplète délivrée au CHSCT lors d'une consultation légalement obligatoire, constitue un trouble manifestement illicite justifiant la suspension du projet.
Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747 FP-PB

Le chef d'entreprise, président du CHSCT, n'a pas à prendre part au vote sur la décision de recourir à un expert dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité.
Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788 FS-PB

L'employeur doit supporter le coût de l'expertise achevée avant d'être annulée par le juge, dès lors que l'expert ne dispose d'aucune possibilité effective de recouvrement de ses honoraires contre le CHSCT qui l'a désigné.
Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218 FS-PB

Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur www.wk-rh.fr

À CLASSER SOUS

IRP

CHSCT

01 / 13

Nouvelle série de précisions sur les modalités de désignation des membres du CHSCT

Les solutions

Le tribunal d'instance, compétent en application de l'article R. 4613-11 du Code du travail pour statuer sur les contestations relatives à la désignation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est compétent pour statuer sur un litige relatif à la composition du collège désignatif des membres du personnel de ces comités. Par ailleurs, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le collège désignatif des CHSCT est constitué de tous les membres élus du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité.

Cass. soc., 17 avril 2013, n° 12-19.825 F-PB

Si la constitution d'un bureau de vote ne s'impose pas pour les élections de la délégation du personnel au CHSCT, la présence, parmi les personnes en exerçant les attributions, de l'employeur ou de ses représentants constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin.

Cass. soc., 17 avril 2013, n° 12-21.876 F-PB

Il appartient au collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel de fixer lui-même le mode de scrutin à adopter pour la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT. Le vote par correspondance doit donc être décidé par le collège désignatif.

Cass. soc., 17 avril 2013, n° 12-25.249 F-D

Le contrat de travail étant toujours en cours au jour de la désignation, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande de la société tendant à l'annulation de la désignation de l'intéressée en qualité de représentant du personnel au sein du CHSCT.

Cass. soc., 17 avril 2013, n° 12-21.386 F-D

Le commentaire

Le Code du travail est peu prolixe sur les modalités de désignation de la délégation du personnel au CHSCT. Toute liberté d'action en la matière n'est cependant qu'apparente car la jurisprudence veille à ce qu'un certain nombre de principes, dont certains tirés du droit électoral, soient observés, tout particulièrement le devoir de neutralité de l'employeur et le pouvoir décisionnaire prépondérant du collège désignatif. Dans une série d'arrêtés rendus le 17 avril 2013, la Cour de cassation procède ainsi, sous forme de piqures de rappel, à un recadrage portant sur la composition élargie du collège désignatif, en cas de pluralité de CHSCT, l'interdiction pour l'employeur de siéger au sein du bureau de vote, la possibilité de recourir au vote par correspondance ou encore l'éligibilité des salariés qui ne fournissent plus de prestation de travail.

COMPOSITION DU COLLÈGE DÉSIGNATIF EN CAS DE PLURALITÉ DE CHSCT

Les membres du CHSCT sont désignés par les élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel (C. trav., art. L. 4613-1). Mais le Code du travail n'envisage pas le cas particulier d'une entreprise comportant un établissement unique doté d'un comité d'établisse-

ment, mais plusieurs établissements distincts pour les élections des délégués du personnel.

Dans une telle configuration, en cas de pluralité de CHSCT, la composition du collège désignatif est source de contentieux : tous les délégués du personnel doivent-ils prendre part à la désignation de l'ensemble des CHSCT ?

Dans un premier arrêt (n° 12-19.825), la Cour de cassation reconnaît la compétence du tribunal d'instance pour statuer sur ce type de litige : « Le tribunal d'instance, compétent en application de l'article R. 4613-11 du Code du travail pour statuer sur les contestations relatives à la désignation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est compétent pour statuer sur un litige relatif à la composition du collège désignatif des membres du personnel de ces comités. » Il n'y a donc pas lieu de saisir le tribunal de grande instance (en principe compétent en tant que juridiction de droit commun en l'absence de disposition expresse donnant compétence au tribunal d'instance).

Dans ce même arrêt, la Cour de cassation confirme « qu'en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le collège désignatif des CHSCT est constitué de tous les membres élus du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité ». Tous les délégués du personnel

élus dans les différents établissements participeront donc, avec les membres de l'unique comité d'établissement de la société, à la désignation de l'ensemble des CHSCT. Il s'agit d'une **confirmation** de jurisprudence (*Cass. soc.*, 8 décembre 2010, n° 10-60.087), rendue toutefois nécessaire depuis la publication, en 2012, d'un arrêt ayant précisé qu'en cas de mise en place de CHSCT par zone géographique plutôt que par secteur d'activités, seuls les salariés travaillant dans la zone concernée sont éligibles au CHSCT implanté dans celle-ci (*Cass. soc.*, 12 avril 2012, n° 11-12.916). On pouvait en effet s'interroger sur le maintien de la jurisprudence de 2010 permettant, en présence d'un seul comité d'entreprise, à l'ensemble des délégués du personnel, tous établissements confondus, de participer à la désignation de tous les CHSCT mis en place **par zone géographique**. Ce maintien est confirmé.

BUREAU DE VOTE

Un deuxième arrêt (n° 12-21.876) se prononce, toujours dans le silence du Code du travail, sur la possibilité de mettre en place un bureau de vote, de la même manière qu'en matière d'élections professionnelles. La **constitution** d'un bureau de vote ne s'impose pas pour les élections de la délégation du personnel au CHSCT, mais elle peut toutefois être **décidée** par le **collège désignatif**, rappelle dans un premier temps la Haute juridiction (*déjà en ce sens* : *Cass. soc.*, 16 janvier 2008, n° 06-60.286 ; *Cass. soc.*, 23 février 2005, n° 04-60.242). Bien que cette constitution ne soit qu'une simple faculté, toute **irrégularité** intervenant ensuite dans le fonctionnement ou la composition du bureau – tel que le fait pour l'employeur de siéger au sein de ce bureau – causera néanmoins l'**annulation du scrutin**, ajoute cette décision.

En l'espèce, l'annulation a été prononcée après qu'il a été constaté que l'employeur avait signé le procès-verbal des résultats en qualité de « président » et qu'un autre membre de la direction avait participé aux opérations de dépouillement.

Conformément à une jurisprudence constante, lors du scrutin, la présence de l'employeur est tolérée s'il observe strictement son devoir de neutralité (*Cass. soc.*, 29 octobre 2010, n° 10-12.205), ce qui lui interdit, en toute logique, de siéger au sein du bureau de vote ou de procéder aux opérations de dépouillement.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Il ressort, par ailleurs, d'une troisième décision (n° 12-25.249), que le vote par correspondance peut être utilisé lors de la désignation des membres du CHSCT, s'il résulte d'une **décision** du **collège désignatif**. En effet, en l'absence de modalités spécifiques de scrutin prévues par le législateur, une jurisprudence classique, reprise ici, considère qu'« il appartient au collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel de fixer lui-même le mode de scrutin à adopter » (*dans le même sens* : *Cass. soc.*, 12 mars 2003, n° 01-60.793, annulant ainsi un scrutin en raison du vote par correspondance décidé par l'employeur). L'arrêt du 17 avril 2013 a prononcé l'annulation du scrutin, à la demande d'un syndicat, car le vote par correspondance avait été pratiqué, non pas sur décision du collège désignatif, mais en vertu d'un **usage d'entreprise**, toléré jusqu'alors par les organisations syndicales, pour des raisons pratiques liées à l'éclatement géographique du lieu de travail des membres du collège. Il semble que, pour les Hauts magistrats, cet usage se soit apparenté à une décision de l'employeur, bien que le collège désignatif ne l'ait pas lui-même contesté. Un **accord exprès** émanant de ce dernier est donc indispensable.

SALARIÉS ÉLIGIBLES

En l'absence de condition particulière posée par le Code du travail pour être désigné au CHSCT, tout salarié travaillant dans l'établissement où est implanté le CHSCT est éligible. Selon une dernière décision rendue le 17 avril (n° 12-21.386), il suffit que le **contrat de travail** soit **en cours**, **peu important** que le salarié ne soit **plus en situation de travail effectif**. Il s'agissait, en l'occurrence, d'une démonstratrice au sein d'un grand magasin, qui n'y exerçait plus aucun travail effectif en raison de la fermeture des emplacements de démonstration durant des travaux de rénovation. Constatant que son contrat de travail (signé avec la société extérieure qui l'avait détachée, laquelle n'en avait d'ailleurs pas modifié les termes) était toujours en cours au jour de sa désignation, la Cour de cassation a validé sa désignation au sein du CHSCT du grand magasin concerné.



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.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

La dénomination P + F (publié et flash) équivaut à la mention P + B qui doit, à terme, la remplacer.

Candidature frauduleuse : le point de départ du délai de contestation est reporté au jour des résultats

La solution

La contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats, peu important que le candidat ait été ou non élu.

Cass. soc., 16 octobre 2013, n° 13-11.217 FS-PB

Le commentaire

Tout candidat au **CHSCT** bénéficie de la protection contre le licenciement pendant une période de six mois (*Cass. soc., 30 avril 2003, n° 00-46.787*). Déposer sa **candidature** dans le **seul but** de bénéficier du **statut protecteur**, alors que le salarié a déjà été convoqué à un entretien préalable ou qu'il se sait menacé d'une procédure de licenciement, autorise l'**employeur** à **saisir** le **juge** afin de faire constater le **caractère frauduleux** de la candidature.

Mais dans quel délai doit-il agir ? Dans les 15 jours suivant le dépôt de la candidature ou dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats ? Dans le silence des textes sur ce point, l'arrêt du 16 octobre opte pour l'alternative la plus **favorable** à l'**employeur** en lui permettant d'agir dans les **15 jours suivant la proclamation des résultats**, et ce même si le candidat n'a finalement pas été élu.

DÉLAI DE 15 JOURS À COMPTER DU DÉPÔT DE LA CANDIDATURE, SELON LE TRIBUNAL D'INSTANCE

Un salarié avait notifié à son employeur, le 31 octobre, sa candidature aux élections du CHSCT. Le 22 novembre, la société a **contesté** cette **candidature** en justice en évoquant son caractère frauduleux, en raison d'une procédure de **licenciement en cours** à l'encontre de ce salarié.

Le **tribunal d'instance** a déclaré cette **demande irrecevable**, le délai de contestation de 15 jours étant selon lui expiré. Rappelons en effet que si l'article R. 4613-11 du Code de travail fixe les modalités, et notamment les délais de la contestation de la désignation des représentants du personnel au CHSCT, aucun texte ne fixe un délai spécifique pour la contestation de la candidature d'un salarié au CHSCT. Mais la jurisprudence a comblé ce vide en précisant que « la contestation d'une candidature à la délégation du personnel au CHSCT, qui n'est soumise à aucun délai, peut être présentée dans les **15 jours** suivant la **désignation du candidat** » (*Cass. soc., 18 février 2004, n° 03-60.110*). Néanmoins, ici, il se trouve que le candidat n'avait finalement **pas été élu**.

Le tribunal d'instance avait d'ailleurs conclu que le délai de 15 jours avait commencé à courir bien avant le résultat du scrutin et, plus précisément, au jour de la **découverte** de la **fraude** par l'employeur, c'est-à-dire au jour du **dépôt** de la **candidature**. En raisonnant de la sorte, le délai de contestation était effectivement dépassé.

La Cour de cassation n'est toutefois pas de cet avis et a censuré le raisonnement du tribunal d'instance.

DÉLAI DE 15 JOURS SUIVANT LA PROCLAMATION DES RÉSULTATS, POUR LA COUR DE CASSATION

Dans l'arrêt du 16 octobre 2013, la Haute juridiction décide ainsi que « la **contestation** d'une **candidature** se rattache à la régularité des **opérations électorales** et peut donc être introduite **jusqu'à l'expiration** d'un délai de **15 jours** suivant la **proclamation des résultats**, peu important que le candidat **ait été ou non élu** ». Il en est ainsi « quels que soient les motifs de la contestation », ajoute l'arrêt.

Contrairement à ce qu'avait pu juger le tribunal d'instance, les hauts magistrats considèrent donc que le fait que l'employeur estime la candidature frauduleuse n'a **pas** pour effet d'**avancer** le point de **départ** du **délai** de contestation au **jour** où il a eu **connaissance** de la **fraude**.

Le point de départ du délai de contestation est donc identique selon que l'employeur soulève une situation de fraude destinée à bénéficier de la protection ou une irrégularité d'une autre nature liée par exemple au fait que le salarié bénéficie d'une délégation particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise (*Cass. soc.*, 5 décembre 2007, n° 06-43.980 : incompatible avec une candidature au CHSCT).

SOLUTION IDENTIQUE EN CAS DE CANDIDATURE FRAUDULEUSE D'UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

La solution posée ici pour la première fois à l'égard d'une candidature frauduleuse au CHSCT est la reprise des principes dégagés à propos de la candidature frauduleuse à la fonction de délégué du personnel : « La demande par laquelle l'employeur conteste la régularité d'une candidature aux élections de délégués du personnel, au motif qu'elle aurait **pour seul objet** d'assurer la **protection personnelle** du candidat contre son licenciement, concerne non l'électorat mais les **opérations électorales** et n'est donc atteinte par la forclusion que 15 jours **après le scrutin** » (*Cass. soc.*, 28 juin 1978, n° 78-60.470).

Contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT : il n'y a pas de délai pour saisir le TGI

La solution

L'article L. 2143-8 du Code du travail ne prévoit de délai de forclusion qu'à l'égard des contestations des désignations de délégués syndicaux. Aucun texte n'instaure une limitation des délais en ce qui concerne les contestations relatives à la désignation d'un représentant syndical mis en place par accord collectif au sein du CHSCT.

Cass. soc., 13 février 2013, n° 09-66.821 FS-D

Le commentaire

Le législateur n'envisage pas la **désignation** de **représentants syndicaux** au **CHSCT**, mais il autorise les partenaires sociaux à adopter des dispositions plus favorables (*C. trav.*, art. L. 4611-7). Tel est le cas de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, dans les établissements de plus de 300 salariés. Alors qu'il était communément admis qu'en cas de désignation irrégulière d'un représentant syndical au CHSCT, la contestation devait être portée devant le juge dans le délai légal prévu pour les délégués syndicaux (15 jours), la Cour de cassation précise au contraire, dans cet **arrêt inédit** du 13 février 2013, qu'**aucun texte** n'instaure de **limitation** des **délais** en ce qui concerne les **contestations** relatives à la désignation d'un représentant syndical mis en place par **accord collectif** au sein du CHSCT.

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CHSCT PRÉVU PAR L'ANI DE 1975

Le **12 septembre 2007**, un syndicat avait **désigné** un **représentant syndical** au **CHSCT**, en application de l'article 23 de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 (modifié par avenant du 16 octobre 1984 et étendu par arrêté du 12 janvier 1996). Cette disposition conventionnelle permet à chaque organisation syndicale représentative, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner un représentant syndical qui assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

Par assignation du **30 octobre 2007**, l'employeur a saisi le **tribunal de grande instance** d'une **contestation** de cette désignation qu'il estimait irrégulière.

Pour le syndicat, cette contestation était néanmoins irrecevable, car intervenue après expiration du délai de **15 jours** prévu par l'article **L. 2143-8 du Code du travail** pour la contestation de la désignation des **délégués syndicaux** légaux ou conventionnels.

À défaut de délai de forclusion expressément institué par la loi pour contester la désignation du représentant syndical au CHSCT, cette disposition devait lui être étendue. Ce raisonnement n'a pas été retenu par les Hauts magistrats.

INOPPOSABILITÉ DU DÉLAI DE 15 JOURS

La Cour de cassation, qui ne s'était encore jamais clairement prononcée sur la question, a tranché en faveur de l'**inapplicabilité** du **délai de 15 jours** prévu pour les **délégués syndicaux**. L'arrêt du 13 février énonce ainsi sans détour que « l'article L. 2143-8 du Code du travail ne prévoit de délai de forclusion qu'à l'égard des contestations des désignations de délégués syndicaux et qu'**aucun texte** n'instaure une **limitation** des **délais** en ce qui concerne les contestations relatives à la désignation d'un **représentant syndical** mis en place par accord collectif au sein du **CHSCT** ».

Le délai de forclusion de 15 jours n'était donc pas opposable à l'employeur, de sorte que sa contestation introduite le 30 octobre 2007 pour une désignation intervenue le 12 septembre précédent, soit près d'un mois et demi après, était parfaitement recevable. En cas d'irrégularité, il n'y a pas lieu de considérer qu'à défaut de contestation dans les 15 jours, la désignation du représentant syndical au CHSCT est purgée de tout vice.

Cette décision permet à nouveau de souligner la **particularité** de la **fonction** de représentant syndical conventionnel au CHSCT, fonction pour laquelle la Cour de cassation a déjà précisé que la protection contre le licenciement n'est pas applicable (*Cass. soc.*, 29 janvier 2003, n° 00-45.961). Il faut aussi relever que le Code du travail ne prévoit pas que la contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT puisse être portée devant le tribunal d'instance qui a pourtant compétence d'attribution pour la quasi-totalité des litiges en matière d'élections professionnelles et de désignation des représentants syndicaux. La contestation relève donc de la **compétence** de droit commun du **tribunal de grande instance**. Dans son rapport annuel pour 2011, la Cour de cassation a néanmoins appelé à une intervention réglementaire en faveur de la création d'un bloc de compétence unique en matière de droit syndical et d'élections professionnelles, qui permettrait au tribunal d'instance d'être saisi également du contentieux lié à la désignation du représentant syndical conventionnel au CHSCT. Un appel pour l'heure toujours sans réponse.

L'employeur doit obtempérer à la demande de réunion motivée formée par deux élus du CHSCT

La solution

Selon l'article L. 4614-10 du Code du travail, le CHSCT est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Il en résulte que, dès lors que la demande remplit ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser la réunion. Dès lors qu'elle avait constaté que les demandes de réunion avaient été formées chacune par deux membres du CHSCT et qu'elles étaient motivées, la cour d'appel n'avait donc pas à vérifier leur bien-fondé au regard des dispositions de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13.599 FS-PB

Le commentaire

Parallèlement aux réunions périodiques trimestrielles (*C. trav.*, art. L. 4614-7), 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). Reprenant à son compte une jurisprudence de la chambre criminelle, la **chambre sociale** de la Cour de cassation **oblige l'employeur à faire droit** à une telle demande, quand bien même celle-ci ne lui paraîtrait **pas fondée**. De même, le **juge** saisi d'une contestation sur ce point n'est pas davantage autorisé à se prononcer sur le caractère opportun de cette réunion. La tenue de cette réunion extraordinaire n'est tout simplement pas discutable.

PROJET DE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En l'espèce, l'employeur avait refusé de faire droit à une demande de réunion exceptionnelle portant sur un **projet modifiant les conditions de travail**. La cour d'appel avait annulé la demande de réunion au motif, d'une part, qu'elle avait été présentée tardivement (postérieurement à la mise en œuvre du projet) et, d'autre part, que le projet ne pouvait pas être qualifié d'important au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail (qui impose alors la consultation du CHSCT). La Cour de cassation a condamné cette position, le **juge**, tout comme l'**employeur**, n'ayant **pas à vérifier** le **bien-fondé** de la **demande** de réunion exceptionnelle.

EN PRATIQUE

Concrètement, l'employeur doit systématiquement déférer à une demande de réunion extraordinaire, sous peine :

- d'une condamnation pour **délit d'entrave**(*Cass. crim.*, 4 janvier 1990, n° 88-83.311 : « Le chef d'établissement ne peut se faire juge du bien-fondé des motifs de la demande de réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail présentée par deux membres de ce comité ») ;

- d'être assigné **en référé** aux fins de se voir ordonner d'**organiser la réunion**. La jurisprudence entend d'ailleurs faciliter cette action en permettant à **l'un ou l'autre** des deux **représentants** à l'origine de la demande, de demander en justice la réunion de ce CHSCT, sans avoir à produire un pouvoir consenti par le CHSCT (*v. Cass. soc.*, 15 janvier 2013, n° 11-27.651). Le CHSCT obtiendra alors nécessairement gain de cause puisque l'arrêt du 26 juin ajoute que le juge n'a pas non plus à vérifier le bien-fondé de la demande de réunion.

Une limite est toutefois posée par l'arrêt puisque la **demande** de réunion exceptionnelle doit répondre aux deux conditions posées par l'article L. 4614-10 du Code du travail, à savoir :

- **émaner d'au moins deux membres élus** du CHSCT. Ce qui exclut notamment que l'employeur ait à obtempérer à une demande de réunion extraordinaire présentée par un élu et un représentant syndical au CHSCT ou tout autre participant ne représentant pas le personnel (médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention des caisses d'assurance maladie, etc.) ;

- et **être motivée**. Mais, comme le précise cet arrêt, il n'est pas nécessaire que cette motivation soit en lien avec un cas de consultation obligatoire du CHSCT.

Projet de réorganisation : le CHSCT insuffisamment informé peut réclamer une suspension en référé

La solution

Permet de caractériser un trouble manifestement illicite, la transmission par l'employeur, lors de la consultation du CHSCT sur un projet important au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail, d'informations sommaires, ne comportant pas d'indications relatives aux conséquences de la réorganisation du service sur les conditions de travail des salariés, le comité ne pouvant alors donner un avis utile.

Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747 FP-PB

Le commentaire

Lorsque le législateur impose à l'employeur de consulter le CHSCT « avant toute décision d'aménagement important » (C. trav., art. L. 4612-8), c'est avant tout pour permettre au CHSCT d'en mesurer l'impact sur la santé et la sécurité des salariés. En conséquence, l'employeur doit certes présenter en premier lieu le **projet de réorganisation**, mais aussi accompagner celui-ci de toutes les **indications nécessaires** quant à ses **conséquences, positives comme négatives**, sur les conditions de travail des salariés. Une **information incomplète** sur ces points permet de caractériser un **trouble manifestement illicite** justifiant l'action en référé aux fins de **suspension** de la mise en œuvre du projet. Comme le fait en effet apparaître cet arrêt du 25 septembre 2013, il ne peut être considéré, dans ces conditions, que le CHSCT a donné un **avis utile**, et que l'employeur a satisfait à son obligation de consultation.

IMPASSE SUR LA FATIGUE DU PERSONNEL ET LES AUTRES INCONVÉNIENTS PRÉVISIBLES

Il était question ici d'un projet de réorganisation du service de réanimation des grands brûlés, par un centre hospitalier universitaire. Lors de la consultation obligatoire du CHSCT, l'employeur avait communiqué aux représentants un **document Power Point** de huit pages contenant une **description sommaire** du projet et de ses grandes lignes.

Le **CHSCT** a alors demandé en référé la suspension du projet, estimant qu'il n'avait **pas été complètement et utilement informé** : le document remis par l'employeur était présenté sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail, les inconvénients prévisibles comme la fatigue du personnel n'étant nullement examinés.

La cour d'appel de Toulouse, reconnaissant l'insuffisance des informations sur ce point, avait toutefois

refusé de conclure à une méconnaissance de l'obligation de consultation par l'employeur, et donc de suspendre la mise en œuvre du projet.

SUSPENSION DU PROJET POUR TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE

La Cour de cassation a censuré l'arrêt d'appel, affirmant clairement que le **trouble manifestement illicite** était **caractérisé**. La communication d'informations insuffisantes conduit à ce que l'**avis** du CHSCT ne puisse **pas** être considéré comme ayant été **utilement donné**, ce qui rejaillit sur la **régularité** de la **consultation** elle-même. La suspension de la mise en œuvre du projet jusqu'à une complète information, se trouve alors parfaitement justifiée.

La Haute juridiction ne fait que transposer les principes dégagés à propos de la l'information-consultation du comité d'entreprise (v. notamment Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 07-10.597 : « constitue un trouble manifestement illicite le fait pour un employeur de donner à un comité d'entreprise européen une information incomplète sur un projet de fusion »).

Rappelons par ailleurs que le **comité d'entreprise** peut lui-même, s'il estime que le CHSCT a été insuffisamment informé sur le projet, agir en référé en invoquant une irrégularité de sa propre consultation aux fins d'obtenir la suspension du projet (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678, v. le dossier jurisprudence thème -IRP- n° 231/2012 du 11 décembre 2012). L'avis du CHSCT doit en effet être transmis au comité d'entreprise lors de l'information-consultation de ce dernier, dans les hypothèses de compétences partagées entre les deux institutions.



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

Recours à un expert agréé : le chef d'entreprise n'a pas à prendre part au vote

La solution

La décision de recourir à un expert prise par le CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion du chef d'entreprise, président du comité.
Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788 FS-PB

Le commentaire

Pour déterminer si le **président du CHSCT** est en droit de prendre part au vote lors des délibérations du comité, il faut classiquement **distinguer** selon que l'institution **vote en tant que délégation du personnel** (dans ce cas, le président n'y participe pas) ou selon que la délibération porte sur son **fonctionnement** et **l'organisation** de ses **travaux** (la voix du président doit alors être comptabilisée : *Circ. DRT n° 93-15 du 25 mars 1993, § II.1.*). Les dispositions du Code du travail sur le vote des délibérations du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-2 renvoyant à l'article L. 2325-18*) renvoient en effet au régime prévu pour l'adoption des résolutions du comité d'entreprise. Dans laquelle de ces deux catégories faut-il classer la délibération par laquelle les membres du CHSCT décident de recourir à un **expert agréé**? La Haute juridiction répond, pour la première fois, dans cet arrêt du 26 juin 2013 : s'agissant d'une décision sur laquelle les membres du CHSCT se prononcent en tant que délégation du personnel, le **président du CHSCT n'a pas le droit de vote**.

CONSULTATION SUR UN PROJET IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

À l'occasion de la consultation sur un projet impactant les conditions de travail, le CHSCT avait décidé à la majorité des membres élus présents (4 voix pour, 1 voix contre, 2 abstentions) de recourir à un expert agréé, ainsi que le permet l'article L. 4614-12 en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le chef d'établissement n'avait pas pris part à ce vote, le président et la délégation de la direction ayant « quitté inopinément la salle de réunion ». Contestant que la délibération décidant de l'expertise ait été adoptée à la majorité des membres présents (la majorité requise n'étant plus atteinte en cas de prise en compte du président), la société a ensuite refusé de remettre au cabinet d'expertise les documents nécessaires. Le secrétaire du CHSCT et l'expert ont saisi le juge des référés du TGI pour faire cesser ce trouble manifestement illicite. Déboutés dans un premier temps, ils ont obtenu gain de cause en appel.

ARGUMENTS DE TEXTE EN FAVEUR DE LA PARTICIPATION DU PRÉSIDENT

L'employeur a finalement saisi la Cour de cassation afin que soit tranchée la question de la **participation du président** du CHSCT au **vote** sur le recours à l'**expert agréé**. Il faisait valoir **deux arguments** en faveur de la prise en compte de ce vote :

– l'article L. 4614-12 du Code du travail autorisant le recours à l'expert en cas de projet important est inséré dans un chapitre intitulé « **Fonctionnement** ». Or l'article L. 4614-2 de ce code prévoit que les décisions portant sur les « modalités de fonctionnement » du CHSCT sont adoptées à la majorité des membres présents, sans exclure le vote du président. Cette exclusion n'est en effet expressément prévue, par renvoi à l'article L. 2325-18 relatif au vote des résolutions du CE, que « lorsqu'il **consulte** les membres élus du comité en tant que délégation du personnel » (*C. trav., art. L. 2325-18, al. 2*);

– la décision de recours à l'expert ne s'analyse **pas** en une « **consultation** » au sens de l'alinéa 2 de l'article L. 2325-18 précité.

PRINCIPE D'EXCLUSION RETENU PAR LA COUR DE CASSATION

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et décidé que la **délibération** litigieuse avait été **régulièrement adoptée** à la **majorité** des membres présents **après exclusion** de la **voix du président**.

L'arrêt pose en effet pour principe que « la décision de recourir à un expert prise par le CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité constitue une délibération sur laquelle les **membres élus** du CHSCT doivent **seuls** se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'**exclusion du chef d'entreprise**, président du comité ».

De manière générale, l'employeur n'a donc pas à intervenir dans le processus décisionnel de recours à l'expertise légale, qui relève d'une prérogative exclusive de la délégation du personnel considérée alors comme intervenant dans le cadre de son rôle consultatif en matière de poli-

tique de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Le calcul de la majorité requise se fait alors en excluant le président (si le CHSCT comprend 8 membres présents lors de la réunion, dont le président, la majorité devra atteindre 4 voix sur 7 et non 5 voix sur 8).

Cette **précision jurisprudentielle** consacre en réalité une **pratique déjà suivie** par les entreprises, inspirée de la jurisprudence posée à propos de la décision du **comité**

d'entreprise de recourir à un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes (*v. Cass. soc., 26 novembre 1987, n° 86-14.530*: « le président du comité d'entreprise ne devait pas prendre part au vote relatif à la désignation »).



EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

L'employeur doit prendre en charge le coût de l'expertise achevée avant d'être annulée par le juge

La solution

L'employeur doit supporter le coût de l'expertise dont l'annulation a été ultérieurement prononcée, dès lors d'une part que, tenu de respecter un délai qui court de sa désignation pour exécuter la mesure d'expertise, l'expert ne manque pas à ses obligations en accomplissant sa mission avant que la cour d'appel se soit prononcée sur le recours formé contre une décision rejetant une demande d'annulation du recours à un expert et, d'autre part, que l'expert ne dispose d'aucune possibilité effective de recouvrement de ses honoraires contre le CHSCT qui l'a désigné, faute de budget pouvant permettre cette prise en charge. Le président du tribunal de grande instance, seul habilité à se prononcer sur le coût de l'expertise, est compétent pour statuer sur la demande de l'expert dirigée contre l'employeur en vue du paiement de ses honoraires.

Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218 FS-PB

Le commentaire

Un TGI avait **rejeté** la **demande** d'un employeur visant à l'**annulation** du recours à l'**expertise** décidée par le CHSCT à raison d'un projet important modifiant les conditions de travail. En dépit de l'**appel** interjeté par l'employeur, l'**expert** avait **achevé sa mission** dans les 45 jours qui lui étaient impartis (*C. trav., art. R. 4614-8*). Puis la cour d'appel avait finalement conclu au caractère **injustifié** du **recours** à l'expertise décidée par le CHSCT. L'**employeur** devait-il malgré tout **régler** les **honoraires** de l'expert? Réponse positive de la Cour de cassation, qui tranche dans le même temps la question du **juge compétent** pour statuer sur la demande de paiement des honoraires formée par l'expert.

COMPÉTENCE DU TGI STATUANT EN RÉFÉRÉ

L'article R. 4624-19 du Code du travail dispose que « le **président du tribunal de grande instance** statue en **urgence** sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'**expertise**, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise ». Certains ont pu considérer que ce texte visait exclusivement les rapports entre l'**employeur** et le **CHSCT**. L'employeur faisait ainsi valoir que le président du tribunal de grande instance et la cour d'appel statuant en la forme des référés ne pourraient donc trancher une demande de recouvrement d'honoraires formée à son encontre par un **cabinet d'expertise**.

Clarifiant pour la première fois ce point, la Cour de cassation précise au contraire que le président du tribunal de grande instance est **compétent** pour statuer sur la **demande de l'expert** dirigée contre l'**employeur**.

EFFET DE L'ANNULATION DE LA DÉLIBÉRATION

La Cour de cassation se prononce ensuite sur l'effet de l'**annulation** de la **délibération** du **CHSCT** sur la base de laquelle l'expert a été mandaté, dans le **cas particulier** où l'**expert** a achevé sa mission avant que le juge ait conclu au caractère injustifié du recours à l'expertise. Tant que l'expert n'est **pas en tort**, il doit malgré tout recevoir **paiement** de ses honoraires **par l'employeur**, à raison de l'**expertise régulièrement menée**, décide la Haute juridiction.

En l'occurrence, **aucune faute** n'a été retenue de la part de l'expert. En effet, après que le président du TGI ait rejeté le recours initial de l'employeur, l'expert pouvait s'estimer en droit de **démarrer ses travaux**. Il était d'ailleurs tenu de le faire en raison du délai maximal de **45 jours** qui lui est imparti, en cas de projet important modifiant les conditions de travail (*C. trav., art. R. 4614-18*; délai fixé d'un commun accord dans les autres cas de recours). L'expert ne manque donc pas à ses obligations en accomplissant sa mission avant que la cour d'appel se soit prononcée, affirment les Hauts magistrats. Ni l'absence d'exécution provisoire de l'ordonnance du président du TGI, ni l'effet suspensif de l'appel ne pouvaient justifier un abus de sa part.

Pour justifier le paiement des honoraires de l'expert par l'employeur, la Cour de cassation use par ailleurs d'un second argument, imparable: l'expert ne dispose d'aucune possibilité effective de recouvrement de ses honoraires contre le CHSCT, faute de budget détenu par ce dernier. En l'absence de toute faute commise par l'expert, il appartenait donc à l'employeur d'assumer la charge finale de l'expertise.

Désignation

Un second tour peut être organisé pour départager les candidats à égalité

L'accord unanime par lequel les membres du collège électoral appelés à procéder à la désignation des membres du CHSCT, adoptent expressément une règle particulière de départage des candidats à égalité, peut intervenir à l'issue du premier tour et prendre la forme de l'organisation, acceptée par tous les membres du collège désignatif, d'un second tour de scrutin.

Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-20.307 F-PB

En droit électoral, en cas d'**égalité de voix** entre plusieurs candidats, l'élection est acquise **au plus âgé**. Ce principe a été appliqué par la jurisprudence à la désignation des membres du CHSCT (Cass. soc., 10 juillet 1990, n° 89-61.121). Mais il est aussi possible, ainsi que l'admet l'arrêt du 20 mars 2013, d'organiser un **second tour**, à condition que le **collège désignatif** le décide à l'**unanimité**. Dans ce cas, la règle selon laquelle le siège revient au plus âgé est écartée. La Cour de cassation, qui supplée ainsi aux dispositions laconiques du Code du travail sur les modalités de désignation des membres du CHSCT, fait preuve d'une certaine souplesse en la matière en admettant que la **décision** de recourir à ce second tour puisse même être prise **après le premier tour**, une fois l'égalité de voix constatée. En l'espèce, à l'issue du scrutin, trois candidats avaient obtenu le même nombre de voix pour le siège employés/ouvriers à pourvoir. Pour les départager, il avait alors été procédé à un nouveau vote dont la mise en place avait été décidée **après la proclamation des résultats** du premier tour, sur proposition du président du comité d'entreprise, **proposition** qui avait été **acceptée par l'ensemble** des membres du collège désignatif. Un syndicat avait néanmoins contesté la désignation finalement opérée au motif qu'il aurait fallu attribuer le siège au candidat le plus âgé. La Haute juridiction a rejeté le recours et validé le second tour mené en application d'un **accord unanime** (lequel, rappelons-le, ne requiert pas d'être formalisé par écrit : Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 10-60.046).

L'employeur ne peut présider la réunion du collège désignatif et participer au dépouillement

L'employeur manque à son obligation de neutralité dès lors qu'il est constaté qu'il a eu un « rôle actif » lors de la réunion du collège désignatif en présidant la séance et en participant au dépouillement.

Cass. soc., 16 octobre 2013, n° 12-60.293 FS-D

Selon la jurisprudence, la **seule présence de l'employeur** ou de son représentant lors de la réunion du collège ayant en charge de désigner les membres du CHSCT, n'est **pas de nature** à entacher d'**irrégularité** le **scrutin**. Pour cela, il faudrait en effet que soit établie la **violation** de son **obligation de neutralité** (Cass. soc., 29 octobre 2010, n° 10-12.205). Tel était le cas en l'espèce, l'employeur ayant joué, selon la Haute juridiction, un « rôle actif » lors du scrutin. Malgré l'absence de pressions, de propos ou d'un comportement laissant apparaître ses préférences ou opinions, l'employeur avait en effet **présidé** la séance et **participé au dépouillement**.

Ces éléments étaient suffisants pour caractériser une violation du devoir de neutralité, lequel interdit à l'employeur de s'immiscer dans le déroulement des opérations électorales et donc, nécessairement, de procéder aux opérations de dépouillement.

Pluralité de CHSCT dans un même établissement – Salariés éligibles

Tout salarié d'un établissement d'une entreprise 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.

Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 13-13.801 F-D

Lorsqu'il a été mis en place plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement et que cette mise en place a été réalisée sur la base de **secteurs d'activités déterminés**, la jurisprudence de la Cour de cassation considère que tout **salarié** de l'établissement peut poser sa **candidature** au sein de **n'importe lequel** de ces **CHSCT**, **peu important** par conséquent qu'il **ne travaille pas** dans le **secteur d'activité représenté** par le CHSCT dans lequel il souhaite siéger (Cass. soc., 12 octobre 2005, n° 05-60.054). C'est ce que confirme le présent arrêt. Rappelons en revanche, que lorsque les CHSCT ont été implantés sur la base d'un **critère géographique**, la Cour de cassation a au contraire posé pour principe que les salariés sont uniquement éligibles au sein du CHSCT de la zone géographique dans laquelle ils travaillent (Cass. soc., 12 avril 2012, n° 11-12.916 FS-PBR, v. le dossier jurisprudence thème -IRP- n° 231/2012 du 11 décembre 2012).

Action en contestation des résultats du scrutin – Le juge n'a pas à convoquer les membres du collège désignatif à l'audience

Les membres du collège désignatif ne sont pas parties intéressées à l'action en contestation des résultats des élections.

Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-26.053 F-PB

Pour que la procédure devant le tribunal d'instance soit régulière, le juge doit veiller à **convoquer** à l'audience **toutes les parties intéressées**. Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise qu'en cas de contestation portant sur les résultats de la désignation des membres du CHSCT, le collège désignatif ne peut être considéré comme une partie intéressée, de sorte que le juge n'a pas à en convoquer les membres à l'audience. Les candidats doivent en revanche être convoqués.

Experts du CHSCT

Pouvoir d'investigation en cas d'établissements multiples comportant leur propre CHSCT

L'expertise ne peut conférer à l'expert de pouvoir d'investigation qu'au sein de l'établissement dans le cadre duquel s'effectue sa désignation.

Cass. soc., 26 juin 2013, n° 11-28.946 F-D

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, chacun doté d'un CHSCT, l'**expert** désigné par l'un de

ces comités en cas d'introduction d'un **projet important** modifiant les conditions de travail, doit **limiter** son périmètre d'**intervention au seul établissement** dans le cadre duquel le **CHSCT** qui l'a mandaté est **implanté**. Il ne peut donc faire porter son examen sur la situation des autres entités dotées de leur propre CHSCT, quand bien même le projet en cause aurait déjà été mis en place en leur sein. En l'espèce, pour éclairer le CHSCT sur la mise en place du projet, l'expert avait été chargé d'analyser une ou plusieurs **situations de référence** où ce type de **projet** avait **déjà été mis en place**. Même s'il était pertinent que l'expert ait accès, pour l'élaboration de ses conclusions, aux informations relatives à la mise en œuvre du même projet important dans d'autres établissements, la Cour de cassation a considéré que l'employeur était en droit de contester l'étendue de la mission confiée à l'expert, en saisissant le président du tribunal de grande instance en référé.

Il est à noter que, depuis la **loi du 14 juin 2013** relative à la sécurisation de l'emploi, lorsqu'un projet important commun est déployé dans l'entreprise, il est possible de mettre en place une **instance de coordination des CHSCT**, qui aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (*C. trav., art. L. 4616-1, v. le dossier juridique -IRP- n° 125/2013 du 5 juillet 2013*). Dans ce cas, les pouvoirs d'investigation de l'expert mandaté par cette instance s'étendront à tous les établissements concernés.

Expertise pour risque grave – Le CHSCT ne peut se contenter d'alléguer un risque lié au stress généré par une réorganisation

Le risque grave, visé par l'article L. 4614-12, alinéa 2, du Code du travail, s'entend d'un risque identifié et actuel. Dès lors, l'allégation d'un risque général de stress lié aux diverses réorganisations mises en œuvre dans l'entreprise ne permet pas à elle seule de recourir à l'expertise, dès lors qu'il n'est pas justifié par ailleurs d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré.

Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206 F-D

Le CHSCT peut notamment faire appel à un expert agréé « lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est **constaté** dans l'établissement » (*C. trav., art. L. 4614-12, 1°*). Pour recourir à ce type d'expertise, la jurisprudence exige que le risque grave soit **identifié et actuel**, et non pas seulement hypothétique (*Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-12.183*). Le CHSCT qui se prévaut du recours à un expert pour risque grave doit donc fournir des **éléments précis et avérés** permettant de considérer que non seulement un **danger** est **imminent**, mais qu'en outre il présente un certain niveau de **gravité**. Il ne peut se contenter d'alléguer de manière générale l'existence d'un risque grave sans l'étayer de faits circonstanciés ou de document en ce sens émanant du médecin du travail ou de l'inspecteur du travail. C'est ce que rappelle précisément le présent arrêt.

En l'espèce, trois CHSCT implantés au sein d'un même établissement avaient voté une délibération en vue du recours à un expert afin « d'établir tout ce qui peut être **source de stress** dans l'organisation du travail et le management sur le site ». Les honoraires de l'expert

ayant été chiffrés à plus 150 000 €, l'entreprise a contesté la nécessité de l'expertise en se prévalant de l'absence de risque grave avéré. Pour sa part, le CHSCT faisait valoir que le risque de stress était lié à des **projets successifs de réorganisation** mis en œuvre dans l'entreprise et que plusieurs salariés étaient d'ailleurs victimes de stress au travail. Insuffisant, ont estimé la cour d'appel et la Cour de cassation. La **preuve** d'un **risque** lié au stress n'était **pas rapportée** et encore moins celle d'un risque grave. Toute réorganisation est en soi facteur de stress pour les salariés et, pour recourir à la mesure d'expertise au titre d'un risque grave, il faut donc, au-delà de cette affirmation générale, apporter des éléments objectifs précis témoignant de troubles graves chez certains salariés (multiplication des arrêts de travail, tentative de suicide, attestation du médecin du travail, etc.).

Conditions de recours à l'expert en risques technologiques dans les établissements classés

La possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées.

Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679 FS-PB

Dans les **établissements à hauts risques industriels**, le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques, aux frais de l'employeur, notamment en cas de **danger grave en rapport avec l'installation** (*C. trav., art. R. 4523-3*). Comme le précise cet arrêt du 15 janvier 2013, il n'y a **pas lieu de considérer** que dès lors que l'entreprise est classée Seveso II, **tout projet** en rapport avec le fonctionnement de celle-ci permet au CHSCT de recourir à l'expert. Le CHSCT doit absolument justifier d'un **danger grave** pour actionner ce moyen d'action. En l'occurrence, le CHSCT d'un établissement de production et vente de glycols, oxyde de propylène, et autres produits chimiques, classé type « Seveso II (seuil haut) », faisait valoir que le **recours accru à la sous-traitance** justifiait l'intervention de l'expert. Le danger grave découlait, selon lui, de la nature, par définition dangereuse, de l'activité exercée par l'établissement. Insuffisant pour la Cour de cassation. Faute de démonstration d'un danger grave, les hauts magistrats ont confirmé l'annulation de la délibération à l'origine de l'expertise.

Le juge judiciaire est compétent pour réduire les tarifs de l'expert du CHSCT à la demande de l'employeur

L'éventuelle acceptation par les parties intéressées, avant expertise, du tarif proposé, qui ne fait pas l'objet de l'agrément prévu par les articles R. 4614-6 et suivants du Code du travail, ne peut faire échec au pouvoir que le juge tient de l'article L. 4614-13 de ce même code de procéder, après expertise, à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier.

Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640 FS-PB

Lorsque le CHSCT fait appel à un expert agréé dans les cas de recours autorisés par la loi, l'**employeur**

conserve la possibilité de **saisir le président du tribunal de grande instance** en référé et de **contester** la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le **coût**, l'étendue ou le délai de l'expertise (*C. trav.*, art. L. 4614-13). Le juge peut donc parfaitement intervenir pour **réduire le tarif de l'expertise** et ramener son montant à sa juste valeur (*Cass. soc.*, 26 juin 2001, n° 99-11.563).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 15 janvier, le juge avait ainsi réduit le montant des honoraires de l'expert à une somme tenant compte du travail effectivement réalisé par le cabinet, faisant ainsi passer le tarif forfaitaire de 1 450 € par jour à 1 100 €.

Le cabinet a contesté la réduction en faisant valoir que lors de la **procédure ministérielle d'agrément**, ses tarifs avaient été transmis à l'administration, de sorte que le juge judiciaire n'avait pas compétence pour les remettre en question. À tort, a répondu la Cour de cassation, car l'agrément ministériel **ne porte pas** sur le **tarif** proposé. Ce dernier ne peut donc pas être considéré comme ayant reçu l'aval de l'administration et peut parfaitement être **révisé**, si nécessaire, **par voie judiciaire**.

Il est à noter que, dans cette affaire, les **fraîs de procédure** engendrés par la contestation des honoraires ont été mis à la charge du **cabinet d'expertise**. Ce dernier avait pourtant tenté de se prévaloir, à l'encontre de l'employeur, de la jurisprudence en vertu de laquelle les frais de procédure résultant de la contestation par l'employeur de la désignation d'un expert, de son coût, de l'étendue ou du délai de l'expertise sont à sa charge dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi (*Cass. soc.*, 25 juin 2003, n° 01-13.826). Comme le précise justement la Cour de cassation, cette règle ne s'applique qu'aux litiges opposant l'employeur au CHSCT. Elle se justifie par le fait que le CHSCT n'a pas été doté d'un budget de fonctionnement par la loi. Elle ne peut donc pas bénéficier à l'expert assigné par l'employeur.

Articulation des consultations du CE et du CHSCT

Réorganisation des tâches – Le CCE peut réclamer la consultation préalable des CHSCT concernés

Ayant relevé que le projet soumis pour avis au comité central d'entreprise aboutissait à une transformation importante des postes de travail, découlant d'une réorganisation conséquente de certaines tâches, la cour d'appel, qui a fait ressortir que, par sa décision du 4 juillet 2011, le président du directoire de la société avait non seulement adopté le principe même de cette réorganisation mais également décidé, à cette même date, de sa mise en œuvre immédiate, a exactement retenu que le comité central était dès lors fondé, pour pouvoir émettre un avis sur ce projet, à demander que lui soient transmis préalablement les avis des CHSCT existant dans les entités affectées par la réorganisation et a pu en déduire, la procédure d'information ne pouvant alors être tenue pour achevée, que le trouble invoqué était manifestement illicite.

Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196 FS-PB

En cas de **projet important** modifiant les **conditions de travail**, le **comité d'entreprise** et le **CHSCT** se trouvent en situation de **compétence partagée**, puisque les deux institutions doivent être **informées et consultées**

(*C. trav.*, art. L. 2323-27 pour le CE et L. 4612-8 pour le CHSCT). S'agissant de l'articulation de ces deux **procédures** de consultation, la Cour de cassation a précisé, en 2012, que celle du **CHSCT** doit **précéder** celle du comité d'entreprise, lequel doit en effet disposer de l'**avis** du CHSCT pour se prononcer valablement. Le comité d'entreprise est d'ailleurs habilité à se prévaloir en justice de l'irrégularité commise lors de la consultation du CHSCT, dans la mesure où cette irrégularité rejaillit alors sur sa propre consultation (*Cass. soc.*, 4 juillet 2012, n° 11-19.678, v. le dossier jurisprudence thème -IRP- n° 231/2012 du 11 décembre 2012).

Tirant les conséquences de cette jurisprudence, la Cour de cassation admet ici qu'un **comité central d'entreprise** puisse se prévaloir **en référé** d'un **trouble manifestement illicite** si l'**avis** du **CHSCT** (ou les avis, en cas de CHSCT locaux) ne lui a **pas été préalable-ment transmis** par l'employeur. La procédure de consultation du comité central d'entreprise pourra alors être **suspendue** (ou reprise si l'employeur l'a considérée terminée et a mis en œuvre le projet) jusqu'à cette transmission. Dans l'intervalle, la mise en œuvre du projet sera suspendue.

Inaptitude professionnelle

L'employeur n'est pas tenu de consulter le CHSCT sur les possibilités de reclassement

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement prévue par l'article L. 1226-10 du Code du travail, l'employeur **n'est pas tenu de consulter le CHSCT**.

Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-20.690 F-D

Lorsqu'un salarié est déclaré **inapte** à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les **délégués du personnel** sur les **possibilités de reclassement** (*C. trav.*, art. L. 1226-10), faute de quoi le salarié pourra prétendre à une indemnité au moins égale à **12 mois de salaires** (*C. trav.*, art. L. 1226-15). Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que l'employeur n'est en revanche **pas tenu de consulter le CHSCT** dans le cadre de son obligation de reclassement, de sorte que le salarié ne pourra prétendre à l'indemnité précitée en arguant d'un défaut de consultation de cette institution. En l'espèce, un salarié licencié pour inaptitude professionnelle se prévalait d'une violation de l'obligation de reclassement bien que les délégués du personnel aient été consultés, faute pour l'employeur d'avoir consulté également le CHSCT. Selon le salarié, cette obligation se déduisait de l'article L. 4612-11 du Code du travail au terme duquel le CHSCT est consulté « sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des accidentés au travail [...] notamment sur l'aménagement des postes de travail ». L'argument a été rejeté par la Cour de cassation qui rappelle que dans le cadre de la mise en œuvre de la **recherche de reclassement**, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CHSCT (*v. déjà en ce sens Cass. soc.*, 26 mars 1996, n° 93-40.325). Il reste, selon nous, recommandé de recueillir son avis au titre de l'article L. 4612-11 en cas d'aménagement de poste, sachant toutefois qu'à défaut, l'employeur ne pourra pas être condamné au paiement de l'indemnité de 12 mois, laquelle est réservée au défaut de consultation des délégués du personnel.