

[SANTÉ – PROTECTION SOCIALE – SÉCURITÉ SOCIALE]

L'obligation pour une entreprise à établissements multiples de mettre en place un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) : retour sur l'arrêt rendu le 17 décembre par la Cour de cassation

(Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-60.165, P+B+R)

« *Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT* »

De prime abord, le principe posé par la Cour de cassation semble simple : dès lors qu'un seuil d'effectif est atteint, il déclenche l'obligation pour un employeur de mettre en place un CHSCT.

Toutefois cette obligation, n'est pas sans poser des difficultés dès lors que l'entreprise concernée possède plusieurs établissements avec des effectifs variables sur chaque site, agence, bureau, etc.

Faut-il apprécier la condition d'effectif par établissement pris isolément ? De même, le droit peut-il se satisfaire d'une situation où dans une même entreprise, des salariés appartenant à un établissement de plus de 50 salariés bénéficient d'un CHSCT et pas les autres, alors qu'ils participent de la même « communauté de travail » ?

Le CHSCT est une instance qui a pour objet d'associer les salariés aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Sous l'empire de l'ancienne jurisprudence, les juges appliquaient à la lettre les dispositions de l'article L 4611-1 du Code du travail : « *le CHSCT est institué dans le cadre de l'établissement* ».

L'établissement était le périmètre exclusif déclenchant la mise en place d'un CHSCT. Corrélativement, les membres du CHSCT n'avaient de compétence que sur le périmètre de l'établissement. Cette règle se justifiait par le souhait du législateur de faire intervenir « *le CHSCT au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible* » (circulaire DRT du 25 mars 1993).

Mais, la prise en compte du seul périmètre de l'établissement a présenté des limites :

- Du fait d'un morcellement en plusieurs établissements dont l'effectif était inférieur au seuil requis, les salariés se sont retrouvés privés de CHSCT
- Ou bien, les salariés n'appartenant pas à l'établissement disposant d'un CHSCT se sont retrouvés hors du champ de compétence du CHSCT.

Dans son arrêt rendu le 17 décembre 2014, la Cour de cassation confirme et complète une jurisprudence rendue le 19 février 2014 (n°13-12207) et pose le principe suivant :

L'entreprise se substitue à l'établissement comme périmètre d'appréciation de la mise en place d'un CHSCT.

Ce principe a des conséquences pratiques importantes :

C'est l'effectif global de l'entreprise qui permettra de déterminer l'obligation de mettre en place ou non un CHSCT, ainsi que le nombre d'élus qui sera désigné (3, 6 ou 9).

Un CHSCT qui serait désigné en violation de ces règles, ferait l'objet d'une action judiciaire en annulation des désignations, ce qui était le cas dans les deux arrêts rendus par la Cour de cassation.

Enfin, dans son arrêt du 17 décembre 2014, la Haute cour complète sa jurisprudence en posant un principe de subsidiarité : à défaut d'un accord d'entreprise fixant le nombre de CHSCT et le périmètre de chacun, un seul CHSCT doit être créé et représentant l'ensemble des salariés.

La Cour invite ainsi explicitement les partenaires sociaux à s'emparer de ce sujet et à négocier la mise en place la plus adaptée à l'organisation de l'entreprise.

Khalil MIHOUBI