

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Le CHSCT : une institution incontournable

(Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457 – Cass. soc., 3 mars 2015, 13-26.258)

Plus que jamais, le CHSCT est une Institution avec laquelle il faut compter, et son rôle ira croissant.

Deux arrêts récents de la Cour de cassation le rappellent utilement et méritent un arrêt sur image.

Au terme du premier arrêt, la Haute juridiction rappelle que l'employeur qui modifie le règlement intérieur de l'entreprise doit consulter le CHSCT pour les domaines qui sont de sa compétence. A défaut, la modification n'est pas opposable aux salariés (Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-16.457, P+B).

Dans cette espèce, l'employeur avait modifié le règlement intérieur sur le port des vêtements de travail, en autorisant les salariés à venir et repartir de leur travail en portant leur tenue professionnelle. Cette autorisation avait pour effet - et c'était probablement l'objectif visé - d'exclure toute rémunération au titre des temps d'habillage et déshabillage.

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges du fond, a estimé la modification inopposable aux salariés au motif qu'elle n'avait pas été soumise au CHSCT. Toute la question était de savoir si l'objet de la modification entraînait ou non dans le champ de compétence du CHSCT. Pour tenter de s'y opposer, l'employeur faisait valoir que la modification visait certes la tenue de travail mais en dehors de l'entreprise. L'argument, il est vrai fragile, a été écarté et l'employeur condamné à payer aux salariés les temps d'habillage et déshabillage.

Dans le second arrêt, la Cour de cassation pose le droit pour le CHSCT d'obtenir la réparation d'un dommage :

« la personnalité morale reconnue au CHSCT lui permet de poursuivre l'employeur en réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.258, P+B). »

L'argument soulevé en défense portait sur l'absence de budget de fonctionnement, le législateur ayant réservé une telle obligation au seul Comité d'entreprise. Argument prestement écarté par la Haute juridiction s'agissant du point de droit en question. Élément factuel en revanche bien pris en compte puisque l'employeur s'est vu condamner à prendre en charge les frais de procédure et d'avocats exposés par le CHSCT (pour plus de 20.000 €...). La sévérité de la décision force l'intérêt et doit conduire à la réflexion sur le rôle grandissant du CHSCT.

En résumé, à défaut de respecter les prérogatives de cette Institution, l'employeur peut se voir condamner à plusieurs titres et devant plusieurs juridictions :

Sur un terrain pénal (même si l'action est encore plus théorique que fréquente), l'employeur s'expose à une condamnation en entrave pour défaut de consultation préalable et violation des attributions du CSHCT.

Sur un terrain civil : Déjà en référé le premier risque est celui d'une suspension du projet avec injonction sous astreinte à consulter le CHSCT (sur le fondement du trouble manifestement illicite).

Le second est d'avoir à payer une provision sur des dommages intérêts en réparation du préjudice subi du fait du non-respect desdites attributions ; dommages intérêts qui pourraient être définitivement ordonnés dans une procédure au fond (dont ce serait d'ailleurs probablement l'objet principal).

Le CHSCT n'est pas une institution représentative du personnel comme une autre. Comme son nom l'indique, elle a pour objet de veiller à la santé et la sécurité des salariés. Des personnes extérieures bien particulières sont ses invités obligatoires et réguliers : Médecin du travail et Inspecteur du travail.

Les relations de travail évoluent et les préoccupations législatives et juridictionnelles avec. Risques psycho-sociaux, pénibilité, contrôle du temps de travail, respect de la vie privée, autant de thématiques qui relèvent du CHSCT et qu'il ne manquera pas de contrôler avec rigueur et une attention croissante.

A bon entendeur.

Virginie DELESTRE