

JURISPRUDENCE

CHSCT

CHSCT – Recours à un expert – Recours autorisé en cas de modification du système de rémunération du personnel.

COUR D'APPEL DE PARIS (14^e Ch. A)
30 octobre 2002

BHV et a. contre CHSCT du BHV

Vu l'appel interjeté le 15 avril 2002 par Alain B. et la société BHV d'une ordonnance prononcée le 28 mars 2002 par le président du Tribunal de grande instance de Paris qui a déclaré régulière la délibération du CHSCT de l'établissement BHV Rivoli intervenue le 12 octobre 2001 désignant le cabinet Alpha Conseil en qualité d'expert et celle du 15 février 2002 précisant les termes de la mission et les modalités d'exécution de celle-ci, la société BHV étant en outre condamnée à payer au CHSCT la somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(...)

Sur la régularité des délibérations du CHSCT :

Considérant qu'en vertu de l'article L. 236-9.1 du Code du travail, le CHSCT peut notamment faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

Considérant qu'au soutien de leurs prétentions, les appelants font valoir qu'il n'existe aucun projet justifiant une mesure d'expertise, que la délibération du CHSCT est intervenue après l'intervention d'un accord sur le système de rémunération du personnel de vente et qu'en conséquence l'expertise ne peut porter sur ce point ;

Considérant cependant qu'il est constant que la société BHV a engagé un processus de réorganisation de ses différents établissements appelé "Horizon 2005" ; que cette réorganisation et les modifications d'aménagement qu'elle implique ont nécessairement des incidences sur les conditions d'emploi des salariés ; qu'elles relèvent à ce titre des attributions consultatives du CHSCT et peuvent, comme la direction de l'entreprise l'a d'ailleurs admis dans une lettre au CHSCT du 19 octobre 2001, justifier le recours à une expertise ;

Considérant que, contrairement à ce que soutiennent les appelants, l'étude des modifications apportées au système de rémunération des salariés doit faire partie du domaine d'investigation de l'expert ; qu'en effet, même si elles ont déjà été partiellement mises en œuvre, elles constituent l'un des éléments du projet "Horizon 2005", comme en atteste la lettre d'information du mois d'octobre 2001 diffusée par l'employeur ; qu'en outre, en mettant l'accent sur la "performance individuelle" de chaque salarié, le nouveau système de rémunération proposé est de nature à influencer sur le comportement des intéressés, sur leurs conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail ; que le président du Tribunal de grande instance a dès lors décidé à juste titre de la validité des délibérations du CHSCT au regard des textes qui lui sont applicables ;

Sur les frais d'assistance juridique et judiciaire engagés par le CHSCT :

Considérant qu'il résulte de l'article L. 236-9 du Code du travail que l'employeur doit supporter le coût de l'expertise et les frais de la procédure de contestation éventuelle de cette expertise, dès lors que, comme en l'espèce, aucun abus du CHSCT n'est établi ; qu'en revanche les dispositions législatives applicables ne l'autorisent pas à faire prendre en charge par l'employeur les honoraires d'assistance juridique perçus par l'avocat hors du cadre de l'instance judiciaire de contestation de l'expertise ;

Considérant que les notes d'honoraires produites aux débats pour les procédures de première instance et d'appel conduisent à condamner la société BHV, non seulement à supporter les dépens de ces deux instances, mais aussi à payer la somme de 10 000 € au titre des frais irrépétibles ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance, sauf en ses dispositions relatives à l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Condamne la société BHV à payer au CHSCT de l'établissement BHV Rivoli la somme de 10 000 € au titre de ses frais de procédure de première instance et d'appel non compris dans les dépens.

(M. Lacabarrats, prés. - Mes^{es} Bouaziz, Gayat, Calvayrac, av.)

NOTE. – Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé de tous les salariés de l'établissement. Pour mener à bien cette mission, le Comité peut s'informer de sa propre initiative et faire appel à un expert agréé dans deux types de situation :

- lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet important de l'employeur modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (1).

C'est sur les conditions de ce deuxième cas de recours que porte la décision publiée ci-dessus. Dans cette affaire, la direction du BHV entreprend de réorganiser l'ensemble de ses établissements et de modifier le système de rémunération du personnel de vente. Estimant que ce projet modifie de façon importante les conditions de travail des salariés, le CHSCT décide de désigner un expert pour évaluer l'impact de ces modifications. L'employeur s'y oppose au motif qu'un accord portant sur les rémunérations est déjà intervenu. La délibération du CHSCT est donc selon lui irrégulière parce que trop tardive.

Bien au contraire, les juges de la Cour d'appel de Paris considèrent le recours à l'expert parfaitement justifié. Peu importe qu'une partie du projet de l'employeur soit

(1) Art. L. 236-9 du Code du travail. Voir également, sur la liberté du choix de l'expert par le CHSCT et la prise en charge des frais d'expertise par l'employeur, Cass. soc. 26 juin 2001, Dr. Ouv.

2001, p. 384 ; plus généralement R. Saada "Le CHSCT, acteur de la prévention" Dr. Ouv. 2003 p. 90 in num. spec. "Prévention, Santé, Responsabilités".

déjà mise en œuvre dans l'entreprise : un système de rémunération axé sur les performances individuelles a nécessairement des effets sur le comportement des salariés, incidences que le CHSCT est en droit d'évaluer.

Si les salariés ont un droit propre à contester toute modification de leur rémunération, y compris de sa structure, cet arrêt rappelle fort opportunément que le CHSCT peut agir, dans ce domaine, en amont des projets de l'employeur. Tout comme une expertise peut *"prévenir les dégâts que ne manquent pas de provoquer les plans d'aménagement et de réduction du temps de travail irréfléchis"* (2), ce droit peut être également utilisé en matière d'évaluation des salariés. Les CHSCT peuvent ainsi s'emparer des nombreux problèmes que posent certaines méthodes de notation, en particulier le

"forced ranking", qui consiste à noter les salariés en fonctions de quotas prédéterminés à l'avance (3). Pour éviter une mauvaise note, qui conduit tout droit au licenciement, il ne suffit pas d'être bon, il faut être meilleur que les autres. Une technique contraire, selon nous, à l'article L. 121-7 alinéa 2 du Code du travail qui pose l'exigence de la pertinence des méthodes d'évaluation au regard de la finalité poursuivie. De telles pratiques aboutissent en outre à des discriminations caractérisées lorsque l'on constate que ce sont les salariés âgés, malades ou "rebelles" dont on se débarrasse en premier. Ces méthodes perverses sont nécessairement à combattre et une expertise du CHSCT peut être fort utile pour y parvenir.

Mélanie Carles

(2) D. Boulmier "Le droit du CHSCT à diligenter une expertise", Dr. Ouv. 2000, p. 59.

(3) A. Chirez "Notation et évaluation des salariés" en p. 309 du présent numéro ; add. M. Carles "Evaluation, notation des salariés et déroulement de carrière" NVO 25 oct. 2002 p. 23.