

# La mise en place du CHSCT et du CISSCT

par Henri PESCHAUD, DESS de droit social, Chargé d'enseignement au CNAM d'Evry

## P L A N

### I. Election

- A. Nombre de représentants des salariés
- B. Calcul de l'effectif
- C. Collège des grands électeurs
  1. Cas général
  2. Pluralité de CHSCT
  3. En l'absence de CE ou de DP
  4. En l'absence de CE et de DP
  5. Renouvellement du CHSCT

### II. Candidats

- A. Qualités
  1. Capacité électorale
  2. Travailler dans l'établissement
  3. Ne pas détenir des pouvoirs permettant d'être assimilé au chef d'entreprise
  4. Cumul des mandats
- B. Modalités de désignation
  1. Vote
  2. Agents de maîtrise et cadres
  3. Particularités

### III. Scrutin

- A. Scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un seul tour
- B. Présentation des candidatures
- C. Contestation
  1. Election des représentants des salariés
  2. Désignation du représentant syndical
  3. Cas particulier de la Banque de France

### IV. Le CISSCT dans les très grands chantiers

- A. Définitions
- B. Coordonnateur
- C. Collège interentreprises de santé, de sécurité et des conditions de travail (CISSCT)
  1. Champ d'application
  2. Composition
  3. Compétence
  4. Fonctionnement
  5. Autres modalités de fonctionnement
  6. Sanctions

### V. Protection contre le licenciement

- A. Salariés concernés
  1. Situation de droit commun
  2. Particularités
- B. La procédure
  1. L'autorisation de licencier
  2. Les situations assimilées à un licenciement
  3. Transfert au cession d'entreprise
- C. L'indemnisation

Le CHSCT est considéré comme une institution efficace et utile en matière de prévention. Il est de plus en plus sollicité :

- par les syndicats, dans le cadre d'une "mobilisation de leurs militants" pour obtenir "toute la transparence" sur la contamination des convois de combustible nucléaire usé (1) ; ou encore dans les affaires de rillettes contaminées par la listeria à propos desquelles la CGT demande l'extension des compétences des CHSCT à un droit d'alerte en matière d'hygiène et de qualité sur les chaînes de production (2) ;
- par les pouvoirs publics, qui entendent l'associer aux médecins du travail à la recherche de la présence d'amiante sur les lieux de travail (3), ou encore à la mise en place des trente cinq heures afin d'apprécier toutes les incidences de la réduction du temps de travail des salariés sur les conditions de travail dans les entreprises avant de répondre positivement aux demandes d'aides publiques (4) ;
- par la Commission Nationale Informatique et Libertés, qui propose de mettre à contribution les CHSCT dans le cadre d'une obligation d'information périodique de l'employeur sur les traces informatiques laissées par les salariés (notamment lorsqu'ils travaillent sur internet), qui pourraient être utilisées en vue d'établir des profils professionnels et pourraient servir d'éléments d'appréciation des salariés (5) ;
- le groupe communiste à l'assemblée nationale a déposé, sur le thème du harcèlement moral, une proposition de loi le 14 décembre 1999, dont l'un des axes est de mettre l'accent sur la prévention de cette forme très répandue de harcèlement en l'intégrant dans l'obligation générale de prévention qui pèse sur l'employeur dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Le CHSCT serait alors explicitement compétent pour se saisir de ce problème, et le harcèlement moral serait un délit, passible pour son auteur de deux ans d'emprisonnement et de 500.000 F d'amende (6) ;
- le patronat lui-même, il est vrai il y a fort longtemps, a contribué au développement des CHSCT par l'accord interprofessionnel de 1975, et favorisé la représentation syndicale en leur sein.

Pourtant, selon une étude du ministère du Travail (DARES) en 1993, six millions de salariés travaillant dans 33.802 établissements de plus de 50 salariés auraient du bénéficier d'un CHSCT : ils n'étaient que 4,6 millions seulement à en bénéficier, soit 77,8 % de l'effectif concerné, appartenant à 22.000 établissements de 50 salariés et plus, soit 64,1 % des établissements assujettis.

L'implantation des CHSCT est inégale. Elle varie selon les secteurs d'activité. Elle augmente avec la taille des entreprises. Dans l'industrie, les personnels des branches des biens intermédiaires et des biens d'équipement sont mieux couverts que ceux des biens de consommation. Ce qui s'explique, remarque l'étude, non seulement par le type d'activité exercée mais aussi par la taille des établissements, les secteurs les moins bien couverts étant aussi les moins concentrés (industries textiles, bois et meubles). Dans le secteur des services, les situations sont assez différenciées : la bonne implantation des CHSCT dans les établissements financiers et bancaires est sans doute liée à une forte présence syndicale alors qu'elle est faible dans les cafés, hôtels, restaurants ainsi que dans les services marchands aux entreprises.

A l'intention des 22,8 % de salariés appartenant aux 35,9 % d'établissements sans CHSCT alors qu'ils seraient en droit d'en avoir un, il a semblé utile de rappeler quelles sont les règles de mise en place de l'institution (7), tout particulièrement dans les très grands chantiers du bâtiment, secteur exposé plus que d'autres au risque accident du travail, ainsi que le régime juridique de protection des membres de ces deux institutions (8).

(1) Fédération CFDT Chimie-Energie, citée dans Bref social, n° 12663, 12 mai 1998

(2) Liaisons sociales - Bref social n° 13091, 9 février 2000

(3) Arrêtés des 13 et 6 décembre 1996, JO 1<sup>er</sup> janvier 1997, p. 51 et 52 ; circ. DRT n° 98/10 5 nov. 1998, non publiée

(4) Circ. min. 24 juin 1998 relative à la réduction négociée du temps de travail, Fiche n° 7 : instruction, conclusion et suivi des conventions dans le dispositif d'accompagnement des embauches ; JO n° 145, 25 juin 1990, p. 9627

(5) Liaisons sociales - Bref social, n° 12950, 12 juill. 1999

(6) Proposition de loi n° 2053, Assemblée nationale : 22 déc. 1999

(7) Sur ce thème, on se reportera également à l'ouvrage de P. Rennes «S'organiser dans l'entreprise» 2001 VO/Atelier

## I. Election

### A. Nombre de représentants des salariés (9)

**Nombre fixé par la loi.** - Le nombre de représentants des salariés au CHSCT est fixé par loi, en fonction des seuils d'effectifs des établissements concernés. Il peut être augmenté par voie d'accord collectif ou d'usage plus favorable.

#### Nombre et répartition des sièges selon l'effectif de l'établissement

Catégorie professionnelle	1 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 1499 salariés	1500 salariés et plus
Employés ou ouvriers	2	3	4	6
Maîtrise ou cadre	1	1	2	3
Total	3	4	6	9

**Maintien des usages antérieurs plus favorables que la loi postérieure.** - La loi postérieure ne rend pas caducs les usages antérieurs. La loi du 23 décembre 1982, qui a créé une institution unique regroupant les attributions du comité d'hygiène et de sécurité, d'une part, et de la commission des conditions de travail d'autre part, et ce, afin de corriger le déséquilibre que provoquait le partage de compétence existant antérieurement, n'a pas rendu caducs les usages antérieurs plus favorables que les dispositions légales postérieures et concernant la composition du comité (10).

**Dénonciation de l'usage.** - L'employeur peut dénoncer l'usage, par lequel le nombre de représentants des salariés était supérieur à celui fixé par la loi, sans avoir à motiver sa décision. Cependant, lorsqu'il est établi que le motif qui a entraîné la décision de l'employeur est illicite, et que la dénonciation de l'usage constituait une mesure de rétorsion destinée à entraver l'exercice de la mission des membres du CHSCT, cette dénonciation est nulle (11.)

### B. Calcul de l'effectif

Règles identiques à celles du comité d'entreprise. - L'effectif est calculé suivant les modalités définies à

l'article L. 431-2 (C. trav., art. L. 236-1, 1er al.), qui concernent la mise en place du comité d'entreprise. La mise en place d'un CHSCT est donc obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (C. trav., art. L. 431-1).

**L'effectif doit être atteint pendant douze mois consécutifs ou non précédent le mois de l'élection.** - L'effectif de cinquante salariés n'a pas à être atteint pendant douze mois consécutifs. Il doit avoir été atteint pendant douze mois quelconques au cours des trois années qui précèdent le mois pour lequel on veut calculer l'effectif. Le calcul des effectifs doit donc être fait chaque mois, en excluant le mois de l'élection.

**L'effectif à prendre en compte s'apprécie à chaque élection.** - Puisque les effectifs peuvent varier d'un mois à l'autre, à plus forte raison peuvent-ils varier d'une élection à l'autre. Le décompte des effectifs doit donc être refait entièrement sur la base de douze mois consécutifs ou non pendant les trois années qui précèdent chaque élection.

*Exemple : Une décision de l'inspecteur du travail concernant l'élection de 1994 doit être écartée pour la désignation des membres du CHSCT du 11 juin 1996 (12).*

**Salariés à comptabiliser intégralement.** - Sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'établissement les salariés sous contrat à durée indéterminée occupés à temps complet.

Sont notamment comptabilisés de la même manière lorsqu'ils remplissent ces deux conditions : les travailleurs à domicile, quelque soit le nombre de leurs prestations (C. trav., art. L. 431-2, par renvoi de L. 236-1) ; les représentants de commerce salariés ; les concierges d'immeubles, employés par une société immobilière ; les salariés dont le contrat de travail est suspendu, ou qui se trouvent en préavis travaillé ou non ; les travailleurs handicapés, employés dans les entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile (C. trav., art. L. 431-2 préc.) ; les salariés détachés, dans l'entreprise où ils sont détachés (13).

**Salariés à comptabiliser au prorata de leur temps de présence.** - Sont comptabilisés au prorata de leur temps

(8) Pour des études d'ensemble, V. not. Henri Peschaud : CHSCT : organisation et mission, Légi-social, Dossier D-302, 16 mai 2000, n° 90 ; Liaisons sociales, n° spécial CHSCT ; Semaine Sociale Lamy, CHSCT, n° 927, 29 mars 1999

(9) Rapport de la Cour de cassation 1990 Dr. Ouv. 1991 p. 334

(10) Cass. Soc. 18 juin 1986, BC V n° 318

(11) Cass. Soc. 26 novembre 1996 n° 95-60987, SA Hurel-Dubois c/ J.-P. Pallavicini

(12) Cass. Soc. 17 mars 1998 n° 1541 P

(13) Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993, BOMT n° 93/10, texte n° 416

de présence, sauf s'ils remplacent un salarié absent (C. trav., art. L. 431-2, 2<sup>ème</sup> al.) : les salariés sous contrat à durée déterminée à temps complet ; les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure ; les salariés temporaires (dans l'entreprise utilisatrice) ; les salariés à temps partiel.

Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois de celui précédent le scrutin, et ce même si, à ce moment-là, ils ne font plus partie de l'entreprise.

**Salariés à temps partiel.** - Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de la durée du travail telle qu'elle est inscrite à leur contrat de travail, et la durée du travail des salariés à temps complet de l'établissement (C. trav., art. L. 212-4-4, R. 212-1). Jusqu'à présent, le juge devait vérifier si la durée du travail de ces salariés était inférieure d'au moins un cinquième par rapport à la durée du travail des salariés à temps complet (14), pour s'assurer qu'il s'agissait bien de salariés à temps partiel. Cette jurisprudence devrait être remise en cause avec la nouvelle définition du travail à temps partiel (15) : le salarié à temps partiel est aujourd'hui celui dont le temps de travail est simplement inférieur à celui de la durée du travail des salariés à temps complet.

**Salariés exclus du décompte des effectifs.** - Sont exclus du décompte des effectifs : les salariés des entreprises de sous-traitance (cf. cependant infra) ; les salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire de remplacement ; les apprentis ; les salariés titulaires de contrat de formation en alternance de qualification, d'orientation, d'emploi solidarité, d'initiative emploi.

**Contrats d'emploi solidarité et d'initiative emploi.** - Lorsque ces deux derniers contrats ont été conclus pour une durée indéterminée, leurs titulaires sont exclus du décompte des effectifs pendant les deux premières années à partir de leur date d'entrée dans l'entreprise (C. trav., art. L. 322-4-5).

**Travailleurs temporaires (dans l'entreprise de travail temporaire).** - Etant pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice qui les occupe, sauf dans le cas où ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (C. trav., art. L. 431-2, 2<sup>ème</sup> al. préc.), les travailleurs temporaires qui ne travaillent pas dans l'entreprise de travail temporaire sont exclus de l'effectif de celle-ci pour la mise en place dans les établissements des CHSCT et pour la détermination du

nombre de représentants du personnel aux dits comités (16).

**Salariés des entreprises de sous-traitance.** - Ces salariés sont en principe exclus de l'effectif, dans la mesure où ils ne sont pas "mis à disposition de l'entreprise" utilisatrice ; mais lorsque l'activité de l'entreprise extérieure est étroitement liée à celle de l'entreprise utilisatrice (salariés travaillant dans les mêmes ateliers, chantiers ou services, sur les mêmes machines, en recevant des instructions directes de l'entreprise utilisatrice (17), ces salariés doivent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice.

**Baisse de l'effectif.** - Un établissement n'est plus obligé d'avoir un CHSCT lorsque la baisse des effectifs est durable, c'est-à-dire lorsqu'elle a été constatée pendant plus de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur les trois années de référence. Toutefois, pour des raisons pratiques, il est souhaitable de laisser l'institution achever son mandat dans le cas où la diminution de l'effectif interviendrait avant son terme (18).

## C. Collège des grands électeurs

### 1. Cas général

**Scrutin au second degré.** - Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué de membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel (C. trav., art. L. 236-5, 1<sup>er</sup> al.). Les établissements concernés doivent disposer d'une représentation du personnel habilitée à constituer le collège désignatif précité.

*Exemple : La désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT ne pouvant résulter que d'un vote du collège désignatif, est nulle la désignation par cooptation du remplaçant d'un membre démissionnaire opérée en vertu d'un usage (19).*

**Initiative de la convocation du collège.** - Bien que la loi ne le précise pas (C. trav., art. L. 236-5, 1<sup>er</sup> al. préc.), le collège désignatif est réuni obligatoirement à l'initiative de l'employeur au plus tard dans un délai de quinze jours suivant l'expiration du mandat ou d'ouverture de la carence d'un siège (C. trav. art. R. 236-5), l'absence de réunion du collège étant constitutive du délit d'entrave (20).

(14) Cass. Soc. 7 mars 1990, BC V, n° 106

(15) C. trav. art. L. 212-4-9 modifié par la loi sur la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000, JO du 20 janvier

(16) Cass. Soc. 17 novembre 1999, Vandembroucke et a. c/ Sarl Manpower France, n° 98-60485

(17) Cass. Soc. 5 mai 1983, Elf Aquitaine c/ Amoros

(18) Circ. min. 25 mars 1993 préc.

(19) Cass. Soc. 4 juillet 1990, BC V n° 353 préc.

(20) Circ. min. 25 mars 1993 préc.

**Forme de la convocation.** - La convocation du collège désignatif ne saurait résulter d'une simple annonce faite lors d'une réunion du comité d'entreprise. La convocation, nominative et écrite (21), doit être adressée à tous les membres du collège au plus tard dans un délai de quinze jours à la date d'expiration du mandat (C. trav., art. R. 236-5).

**Composition du collège.** - Le collège désignatif comprend les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (C. trav., art. L. 236-5, 1er al. préc.). Le collège chargé de désigner les membres du CHSCT, dont la composition doit être appréciée à sa date de réunion, ne peut comprendre d'anciens élus dont le mandat ne pouvait être prorogé par le règlement intérieur du comité d'entreprise (22).

**Convocation des membres suppléants.** - L'employeur doit convoquer les membres titulaires et les membres suppléants du collège chargé de la désignation. Le législateur ne distingue pas, en effet, entre membres élus délégués du personnel et membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement selon qu'ils sont titulaires ou suppléants (C. trav., art. L. 236-5, 1er al.). La convocation des suppléants est une formalité substantielle. L'absence de convocation des suppléants entraîne la nullité de la désignation.

*Exemple : Un tribunal d'instance a pu valablement annuler la désignation de la délégation du personnel au CHSCT, l'employeur n'ayant pas convoqué les membres suppléants du collège chargé de la désignation des représentants du personnel au CHSCT (23).*

**Présence de l'employeur.** - En principe, la présence de l'employeur, lors de la réunion du collège, n'est pas prévue (C. trav., art. L. 236-5, 1er al. préc.). Cette présence ne saurait résulter que d'un accord unanime du collège (Circ. min. 25 mars 1993 préc.). Pour autant, la présence de représentants de l'employeur au sein du collège réunit en vue de la désignation d'un salarié au CHSCT n'est pas en soi de nature à entacher d'irrégularité le scrutin, en l'absence de violation par les intéressés de leur obligation de neutralité (24). La présence d'un représentant de l'employeur, en l'absence de violation de son obligation de neutralité, n'entraîne pas à elle seule la nullité de la désignation (25).

## 2. Pluralité de CHSCT

**Pluralité de secteurs d'activité.** - Lorsque l'entreprise est divisée en secteurs d'activités, et qu'un CHSCT doit être mis en place dans chacun de ces secteurs d'activité, le principe du collège unique prévaut, mais des scrutins distincts peuvent être organisés pour la désignation des représentants du personnel de chacun des CHSCT de l'entreprise (26).

**Comité d'établissement commun.** - Lorsque deux secteurs d'activité d'une entreprise sont dotés d'un comité d'établissement commun, de délégués du personnel élus séparément dans chaque secteur et de cinq CHSCT, les membres de la délégation du personnel de chaque CHSCT sont désignés par un collège comprenant tous les représentants du personnel en fonction dans le secteur d'activité sur lequel chaque CHSCT étend sa compétence (27). Le collège chargé de la désignation des membres du CHSCT doit comprendre tous les élus du comité d'établissement et ne pas être limité au collège constitué des seuls représentants du secteur d'activité correspondant à ce comité (28).

## 3. En l'absence de CE ou de DP

**CHSCT constitué par la seule institution existante.** - Il ne serait pas conforme à l'esprit de la loi que la mise en place du CHSCT soit empêchée par l'absence soit de comité d'entreprise, soit de délégués du personnel si cette carence a été constatée dans les conditions prévues aux articles L. 423-18 et L. 433-13 du Code du Travail. Dès lors, le collège désignatif sera valablement constitué par les membres de la seule institution existante (Circ. min. 25 mars 1993 préc.).

**Les délégués du personnel sont seuls présents.** - Dans le cas d'un établissement de plus de cinquante salariés où le collège n'est formé que des seuls délégués du personnel, ceux-ci devront s'efforcer de désigner des représentants du personnel, et ce n'est qu'à défaut qu'ils pourront exercer les missions du CHSCT (Circ. min. 25 mars 1993 préc.).

## 4. En l'absence de CE et de DP

**Pas de CHSCT.** - Par contre, un CHSCT ne peut être mis en place en l'absence de toute autre représentation du personnel dans l'établissement (29), les modalités

(21) Cass. Soc., 17 mars 1998, BC V n° 155 préc.

(22) Cass. Soc. 13 juin 1990, n° 2434 D, Veyssière c/ Chevalier et a.

(23) Cass. Soc. 17 mars 1998, BC V n° 155 préc.

(24) Cass. Soc. 17 mars 1998, BC V, n° 154 préc.

(25) Cass. Soc. 17 mars 1998 : BC V n° 154 préc.

(26) Cass. Soc. 10 juillet 1997, 96-60382, n° 3059, CSL du personnel MCA c/ CHSCT Sté MCA et a.

(27) Cass. Soc. 7 février 1989 : n° 87-60.156 ; Dr. soc. 1989. 645, note J. Savatier

(28) Cass. Soc. 19 octobre 1994, Dr. Ouv. 1995 p. 170, BC V, n° 283

(29) Cass. Soc. 21 mai 1986, BC V n° 238

de désignation prévues par la loi étant d'ordre public (30).

### 5. Renouvellement du CHSCT

Réunion du collège dans les quinze jours. - Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration, ou lorsqu'un

siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège désignatif doit être réuni par le président dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance (C. trav., art. R. 236-5, 1er al.). A partir de cette réunion, le collège dispose encore d'un nouveau délai de quinze jours pour procéder à la désignation.

## II. Candidats

### A. Qualités

#### 1. Capacité électorale

**Aucune condition de capacité électorale.** - Aucune condition de capacité électorale ne figure à l'art. L. 236-5 pour la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

*Exemple : Pour annuler la désignation d'un salarié en qualité de membre du CHSCT de la société, un tribunal d'instance avait retenu que si le législateur a entendu priver tout salarié ayant fait l'objet des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral de la possibilité d'exercer un mandat de représentant du personnel au sein des entreprises bénéficiant de l'une des institutions telles que le comité d'entreprise ou de la délégation du personnel, il fallait en déduire que les mêmes limites devaient être retenues pour la désignation au sein du CHSCT. Or, aucune condition de capacité électorale n'étant fixée par l'article L. 236-5 du Code du travail pour la désignation de membre de la délégation du personnel au CHSCT, le tribunal d'instance a violé ce texte (31).*

**Pas d'obligation d'être éligible ou électeur dans l'entreprise ou l'établissement.** - Même s'il n'est ni éligible, ni électeur, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement a vocation à être membre du CHSCT (32). Cette seule condition de la désignation au CHSCT doit être remplie à la date du scrutin prévu pour cette désignation, et une personne qui n'est plus à cette date salariée de l'entreprise ne peut plus y être désignée (33).

#### 2. Travailler dans l'établissement

**Condition remplie le jour du scrutin.** - Le candidat doit travailler effectivement dans l'entreprise ou l'établissement le jour du scrutin (34).

*Exemples : Une personne qui, à la date fixée pour le scrutin, n'est plus salariée de l'entreprise, ne peut être élue comme membre du CHSCT, la qualité de salarié s'appréciant à la date de la désignation (35.).*

*Un salarié qui a cessé de travailler pour une entreprise, et a été mis à la disposition d'une autre société où il travaille de manière permanente et exclusive, ne peut être désigné comme membre du CHSCT de son entreprise d'origine (36).*

**Salarié mis à disposition par une autre entreprise.** - Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (C. trav., art. L. 236-2). Tout salarié occupé dans l'établissement à un titre ou un autre peut ainsi être désigné comme membre de la délégation du personnel du CHSCT dans l'établissement où cette institution est constituée, même si il est salarié d'une autre entreprise.

*Exemple : Une démonstratrice qui travaille de façon permanente et exclusive depuis plusieurs années sur le site d'un grand magasin où elle partage la même activité et les mêmes conditions de travail que les salariés de ce magasin est donc éligible à la délégation du personnel de cette entreprise, même si elle est salariée d'une autre société (37).*

(30) Cass. Soc. 10 janvier 1989, BC V n° 8 ; Circ. min. 25 mars 1993 préc.

(31) Cass. Soc. 9 juillet 1996 ; BC V, no 272

(32) Cass. Soc. 10 octobre 1989, BC V n° 579

(33) Cass. Soc. 15 novembre 1995, BC V n° 298

(34) Cass. Soc. 17 avril 1991, Dr. Ouv. 1992 p. 139 n. J. Grinsnir, BC V n° 205

(35) Cass. Soc. 15 novembre 1995 préc

(36) Cass. Soc. 4 juillet 1989, BC V n° 502

(37) Cass. Soc. 14 décembre 1999, Institut national supérieur d'enseignement dans la distribution et a. c/ Meuhl : Dr. Ouv. 2001 p. 307 n. C. Lévy, DPS Bull. 678, D. 2000 Somm. 377, RPDS 2000 p. 298 n. M. Cohen

**Cas d'un groupement d'intérêt économique.** - Un groupement d'intérêt économique, qui n'est constitué qu'en vue de mettre en œuvre les moyens propres à faciliter ou à développer l'activité économique de ses membres, à améliorer ou à accroître les résultats de cette activité, ne se substitue pas aux sociétés participantes dans la prise en compte des intérêts de leurs salariés, lesquels demeurent liés à ceux de leur entreprise d'origine. Dès lors, c'est à bon droit qu'un tribunal d'instance a décidé qu'un salarié mis à la disposition du GIE par l'une des sociétés membres de ce groupement pouvait être désigné en qualité de membre du CHSCT d'un établissement de cette société. Les salariés mis à disposition d'un GIE demeurent éligibles au comité d'établissement de leur entreprise d'origine, dès lors que leur contrat de travail a été maintenu (38).

**Secteurs d'activité.** - Dans le cas d'un établissement de plus de 500 salariés, un salarié peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant, au sein de cet établissement, à un secteur d'activité dans lequel il ne travaille pas (39).

### 3. Ne pas détenir des pouvoirs permettant d'être assimilé au chef d'entreprise

**Président.** - Le CHSCT étant présidé par le chef d'entreprise, celui qui le remplace lui est assimilé, et ne peut donc être électeur aux élections professionnelles (40). Il ne peut donc être inscrit sur les listes électorales en vue de l'élection des délégués du personnel (41), même s'il n'a aucun pouvoir de décision (42). Il faut cependant que le salarié désigné par l'employeur ne l'ait pas été de façon ponctuelle.

*Exemple : Ayant relevé que l'intéressé avait reçu un unique mandat pour représenter ou assister l'employeur lors d'une réunion des délégués du personnel, un juge d'instance a pu décider que le salarié ne détenait pas des pouvoirs permettant de l'assimiler au chef d'entreprise et était éligible (43).*

**Collège employeur des élections prud'homales.** - Si le président du CHSCT ne peut être électeur aux élections professionnelles, la seule qualité de président du CHSCT ne saurait cependant suffire à permettre à celui-ci d'être inscrit dans le collège des employeurs en vue des élections prud'homales. En effet, le CHSCT n'est ni

un service, ni un département, ni un établissement de l'entreprise au sens de l'alinéa 5 de l'article L. 513-1 du Code du travail. Le président du CHSCT ne dispose d'aucun des pouvoirs juridiques et économiques de l'employeur sur les membres élus ou de droit du comité, qui exerce ses fonctions en l'absence de toute délégation particulière d'autorité de l'employeur qu'il n'a pas la faculté d'engager vis-à-vis des tiers (44).

### 4. Cumul des mandats

**Cumul autorisé.** - Aucun texte ne prohibe le cumul des fonctions, en particulier de délégué syndical et de membre du CHSCT (45). La démission de l'autre mandat n'entraîne pas la cessation du mandat de membre du CHSCT.

### B. Modalités de désignation

**C'est le collège qui fixe les modalités de désignation.**

- Sous réserve du respect des principes généraux du droit électoral (cf. infra), il n'appartient qu'au collège mentionné à l'art. L. 236-5 et non à l'employeur d'arrêter les modalités de désignation de la délégation du personnel.

*Exemple : Doit être cassée la décision du tribunal d'instance qui a refusé d'annuler la désignation des membres du CHSCT dans une société où l'employeur ayant instauré un délai limite de présentation des candidatures, trois candidatures ont été écartées pour présentation tardive par le président de ce comité (46).*

**Consensus préconisé.** - Compte tenu de la mission particulière du CHSCT, et du caractère relativement technique de ses travaux, selon la doctrine administrative il conviendrait que le collège procède, dans toute la mesure du possible, par consensus à la désignation des représentants du personnel (Circ. min. 25 mars 1993 préc.), le consensus étant défini par la jurisprudence comme l'accord unanime de tous les membres composant le collège désignatif (47). La loi ne prévoyant pas de modalité de désignation, le vote ne serait pas obligatoire. Cette prise de position paraît contradictoire avec la jurisprudence, qui fait au contraire une application rigoureuse des principes généraux du droit électoral, et notamment pour le

(38) Cass. Soc. 4 février 1988 : BC V, no 98 ; Cass. Soc. 31 mai 1994 Dr. Ouv. 1994 p. 433

(39) Cass. Soc. 17 avril 1991, Dr. Ouv. 1992 p. 139 n. J. Grinsnir, BC V n° 205 préc.

(40) Cass. Soc., 13 avril 1999, EDF et a. c/ Castellani et a., n° 2416 ; 98-60467

(41) Cass. Soc. 7 janvier 1985, BC V n° 5

(42) Cass. Soc. 21 juillet 1986, BC V n° 407

(43) Cass. Soc. 17 mars 1998, BC V n° 154 préc

(44) Cass. Soc. 30 novembre 1982, BC V n° 660

(45) Cass. Soc. 13 janvier 1999, SA Cléopâtre Fashion c/ Babouchian et a., n° 247 P

(46) Cass. Soc. 21 novembre 1990, BC V n° 581

(47) Cass. Soc., 16 mai 1990, BC V, n° 232

respect du secret du vote malgré un accord unanime du collège pour voter à main levée (48).

**Date du scrutin.** - L'employeur doit porter la date du scrutin à la connaissance des électeurs, afin de leur permettre de présenter des candidatures, et les libérer de leurs obligations professionnelles pour leur permettre d'aller voter. Si ce dernier moyen a été exposé dans la requête introductive d'instance sans être repris oralement à l'audience, le juge est tenu d'y répondre, sauf renonciation expresse des demandeurs à l'audience (49).

**Délai suffisant.** - Un délai suffisant doit être respecté entre l'appel de candidature et la date de l'élection, à défaut de quoi la désignation du membre du CHSCT doit être annulée (50).

**Principes généraux du droit électoral.** - Lorsqu'un accord s'est fait sur le scrutin majoritaire, il convient, en cas de partage des voix, d'appliquer les principes généraux du droit électoral et de déclarer élu le candidat le plus âgé (51). Toujours en application des principes généraux du droit électoral, l'employeur doit organiser la publicité du scrutin, afin d'informer les salariés, et surtout de permettre aux éventuels candidats, qui n'appartiennent pas nécessairement au collège désignatif (cf. supra), de se manifester.

## 1. Vote

**Immixtion de l'employeur** - Bien que l'employeur ait l'initiative de la réunion du collège désignatif, il ne participe pas à la désignation des représentants des salariés au CHSCT. Sa présence lors de la réunion du collège désignatif n'est pas prévue (C. trav., art. L. 236-5, 1er al.), et ne peut intervenir qu'en cas d'accord unanime du collège (Circ. min. 25 mars 1993 préc.). Sa présence lors de la réunion de désignation des membres du CHSCT permet au juge d'annuler la désignation des membres de ce comité (52). Mais l'employeur ne manque pas à son obligation de neutralité en donnant son avis sur la catégorie à laquelle appartient un candidat, et ne se fait pas juge de la validité du scrutin en se bornant à conclure à l'audience du tribunal d'instance à laquelle il avait été appelé sur une procédure de contestation engagée par un syndicat concurrent (53).

**Vote des membres suppléants.** - Le législateur ne distingue pas, dans la composition du collège désignatif, entre délégués titulaires et délégués suppléants. La doctrine administrative considère que le droit de voter des délégués du personnel suppléants et des membres suppléants du comité d'entreprise est réduite aux seules hypothèses où ils doivent remplacer les titulaires en cas d'empêchement (Circ. min. 25 mars 1993 préc.). Cette position est aussi celle de la jurisprudence (54). L'employeur qui veut faire participer les suppléants à la désignation commet un délit d'entrave (55).

**Cumul de mandats de membre élu du comité d'entreprise et de délégué du personnel.** - En cas de cumul de mandat des électeurs, les règles suivantes doivent être appliquées :

- le représentant du personnel titulaire indiquera quelle fonction il entend assumer : membre du comité d'entreprise ou délégué du personnel ;
- prendront part à la désignation des représentants du personnel au CHSCT :
  - le délégué titulaire,
  - le délégué suppléant de la fonction que n'aura pas choisie le titulaire,
  - en cas d'absence du délégué titulaire, prendront part au vote les deux suppléants du délégué titulaire ; s'il n'existe qu'un seul suppléant pour les deux fonctions, il va de soi qu'il ne disposera que d'une voix (Circ. min. 25 mars 1993 préc.).

**Bulletin secret.** - Le vote du collège mentionné à l'article L. 236-5 doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe, même si le collège désignatif a procédé au vote " à main levée " par accord unanime, car le secret et la sincérité du scrutin n'ont pas été respectés (56).

*Exemple : Doit être cassé le jugement du Tribunal d'Instance qui, pour déclarer régulières les élections du personnel au CHSCT ayant eu lieu au sein d'une entreprise, a retenu que la désignation de la délégation du personnel au CHSCT n'entrait pas dans la catégorie des procédures pour lesquelles le code du travail prévoit un vote à bulletin secret, qu'en outre les candidatures individuelles, cas d'espèce, constituaient autant de listes et qu'il n'était pas*

(48) Cass. Soc. 25 novembre 1998, 97-60781 D, 4784, Sté PEGP division Euroservice c/ Rizon et a.

(49) Cass. Soc. 18 décembre 1991, BC V, n° 599

(50) Cass. Soc. 10 juin 1998, 2943, 97-60142, Maximo et a. c/ Lefebvre et a.

(51) Cass. Soc. 10 juillet 1990, BC V, no 360

(52) Cass. Soc. 14 mai 1997, Sté Dassault Aviation c/ Peschang et a., n° 2085 D

(53) Cass. Soc. 30 mai 1996, n° 2440, 95-60680, UD CGT du Calvados c/ Le Calonnec et a.

(54) Cass. Soc., 17 mars 1998, BC n° 155 ; Cass. Soc. 19 novembre 1986, BC V n° 548

(55) Cass. Crim. 1er décembre 1987, B. crim. n° 442

(56) Cass. Soc. 25 novembre 1998 préc.

démontré que le vote à main levée, simple mode d'expression des suffrages, ait eu pour conséquence de modifier l'attribution des sièges sur la base de la plus forte moyenne, alors cependant que les membres de la délégation du personnel du CHSCT sont des représentants du personnel dont la désignation ne peut résulter que d'un vote du collège mentionné à l'article L. 236-5 CT qui doit avoir lieu au scrutin secret sous enveloppe (57).

**Partage des voix.** - En cas de partage de voix entre les candidats en présence, il convient, en l'absence d'accord sur ce point, d'appliquer les principes généraux du droit électoral selon lesquels l'élection est acquise au plus âgé d'entre eux (58).

**Quorum.** - Selon la doctrine administrative, la majorité des membres composant le collège doit être présente pour que le vote soit valable (Circ. min. 25 mars 1993 préc.). Cependant, l'article L. 236-5 du Code du travail ne pose aucune exigence de cette nature. La légalité de cette interprétation administrative est donc incertaine.

**Procès-verbal des travaux du collège.** - Qu'il s'agisse d'un renouvellement de l'institution, ou de pourvoir à la vacance partielle d'un poste du CHSCT, le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de ceux-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail en application de l'article L. 236-5 (C. trav., art. R. 236-5, 2ème al. ; sur le respect des délais de contestation comptés à compter de la date de transmission du procès-verbal à l'employeur, cf. supra).

## 2. Agents de maîtrise et cadres

**Collège unique.** - L'article L. 236-5 ayant instauré un collège unique, doivent être annulées les élections qui se sont déroulées séparément dans un collège ouvriers et employés et dans un collège cadres et agents de maîtrise (59). Les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, constituant le collège désignatif, ne peuvent valablement décider de le scinder en deux collèges, dont le premier désigne les représentants des cadres et agents de maîtrise, et le second les représentants des autres salariés (60). Aucune disposition légale n'autorise à ce qu'il soit dérogé au mode de désignation des membres de la délégation du personnel (61).

**Scrutins séparés si accord unanime.** - Mais aucune disposition légale ne s'oppose à ce que le collège unique procède par deux scrutins séparés, l'un pour désigner le représentant du personnel de maîtrise et des cadres, l'autre celui des ouvriers (62). Cette modalité de désignation ne peut résulter que d'un accord unanime entre les membres du collège électoral (63).

*Exemple : Rien ne s'oppose à ce que le collège spécial unique procède à la désignation des représentants du CHSCT par deux scrutins séparés, à un seul tour, dont l'un aux fins de désignation du représentant appartenant au personnel de maîtrise ou cadre (64).*

**Listes distinctes.** - L'existence de deux scrutins séparés implique la présentation de listes distinctes agents de maîtrise et cadres d'une part, autres catégories d'autre part (pour une exigence de clarté dans le scrutin, cf. p. 327). Dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 500 salariés, c'est-à-dire là où agents de maîtrise et cadres n'ont légalement droit qu'à un seul représentant au CHSCT, le scrutin majoritaire sera appliqué de fait pour la désignation de leur représentant, le scrutin de liste proportionnel n'étant possible que pour les non-cadres.

**Répartition des sièges.** - Il convient de répartir les sièges entre les listes avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie du personnel à laquelle ils appartiennent. Il résulte de la combinaison des articles L. 236-5 et R. 433-3 CT et de la circulaire 95-28 du 9 mars 1995 de la Banque de France que l'élection au CHSCT a lieu, à défaut d'accord, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle et attribution des sièges, d'abord au quotient électoral, ensuite sur la base de la plus forte moyenne s'il reste des sièges à pourvoir.

*Exemple : Lors de l'élection de la délégation au CHSCT de Picardie de la Banque de France, quatre sièges étaient à pourvoir dont l'un réservé aux cadres. Les listes CFTC-FO et SNA ont obtenu chacune une moyenne de sept voix et la liste CGC une moyenne de quatre voix ; le quotient électoral était de 4,5. Le Tribunal d'Instance a attribué les deux premiers sièges, au quotient, à la CFTC-FO et au SNA, en précisant que le siège réservé aux cadres était ainsi pourvu par un candidat CFTC-FO ; il a attribué les deux autres sièges à la CFTC-FO et au SNA et exclu de la répartition la CGC qui avait une moyenne de*

(57) Cass. Soc. 24 juin 1998, n° 3230 D, Esteves et a. c/ Sté Thierry

(58) Cass. Soc. 10 juillet 1990, BC V n° 360

(59) Cass. Soc. 14 mars 1989, BC V n° 213

(60) Cass. Soc. 10 décembre 1987, BC n° 727 ; Cass. Soc. 2 juin 1988, BC V n° 342

(61) Cass. Soc. 10 janvier 1989 préc.

(62) Cass. Soc. 17 octobre 1989, BC V, no 598

(63) Cass. Soc. 26 janvier 1999, FNCT CGT et a. c/ SNC TPI Ile-de-France et a., n° 442 ; 97-60511

(64) Cass. Soc. 17 octobre 1989 préc. ; soc. 17 juillet 1996, n° 3523 D, Synd. CGT Auchan c/ Sté Auchan Flandre Littoral et a

*quatre tandis que la moyenne des deux autres listes était de 3,5. A fait une fausse application des textes précités le Tribunal d'Instance qui, les candidats employés des listes CFTC-FO et SNA étant élus chacun à un siège, a rejeté la contestation de la CGC selon laquelle le siège réservé aux cadres devait lui être attribué. En effet la répartition des sièges entre les catégories de personnel n'emportait aucune modification des règles de l'élection ni du nombre des sièges revenant à chaque liste. Il convenait de répartir les sièges entre les listes avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie du personnel à laquelle ils appartenaient :*

- les deux premiers sièges revenaient, au quotient électoral, à la liste CFTC-FO et à la liste SNA ;
- le troisième devait être attribué à la liste CGC dont la moyenne était la plus forte ;
- et le quatrième revenir au plus âgé des deux candidats des listes CFTC-FO et SNA dont la moyenne était identique (65).

**Répartition des sièges entre catégories.** - La répartition des sièges entre les catégories de personnel n'emporte aucune modification des règles de l'élection, ni du nombre de sièges revenant à chaque liste; il convient donc de répartir les sièges entre les listes avant de les attribuer aux candidats selon la catégorie du personnel à laquelle ils appartiennent (66).

**Rôle de l'inspecteur du travail.** - L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations à cette répartition par catégorie (C. trav., art. R. 236-1, al. 5). C'est donc que l'autorisation, pour être accordée, doit lui être demandée. Généralement, c'est lorsque la proportion de sièges dans chaque catégorie ne correspond pas du tout à la situation de l'établissement.

**Conditions.** - Lorsque les cadres et agents de maîtrise représentent beaucoup plus du tiers du personnel, l'inspecteur du travail pourra autoriser la désignation d'un représentant supplémentaire, dans cette catégorie. Mais cet aménagement ne peut aboutir à la

suppression de la représentation de l'une ou l'autre catégorie du personnel, " sauf si cela correspond au souci d'éviter qu'un siège demeure vacant " (Circ. min. 25 mars 1993 préc.).

**Exception.** - A cela une exception d'importance : un siège ne peut être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix, au détriment du candidat le moins favorisé des autres listes. Le fait qu'un candidat cadre n'ait obtenu aucune voix aux élections constitue un obstacle absolu à l'attribution du siège (67).

### 3. Particularités

**Etablissements hospitaliers publics ou privés.** - Pour tenir compte des caractéristiques de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants tout en assurant les mêmes garanties aux salariés (C. trav., art. L. 231-1, 3ème al. in fine), des règles d'adaptation relatives aux CHSCT ont été instituées (C. trav., art. R. 236-23 à R. 236-29).

**Composition de la délégation du personnel.** - La délégation du personnel comprend notamment des représentants du personnel non médecins, non pharmaciens et non odontologistes désignés par les syndicats ou à défaut, élus par le personnel (C. trav., art. R. 236-24).

**CHSCT interentreprises.** - Lorsqu'un comité a été institué par voie d'accord entre plusieurs entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 236-1, 5ème al.), le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement (C. trav., art. R. 236-4). En toute hypothèse, par exception légale les seuls délégués du personnel vont constituer le collège désignatif, la loi autorisant par accord à prévoir un autre mode de désignation (élection au premier degré ou autre).

-----  
 (65) Cass. Soc. 8 janvier 1997, BC V n° 12  
 (66) Cass. Soc. 8 janvier 1997 préc.

-----  
 (67) Cass. Soc. 12 novembre 1997, BC V n° 372

### III. Scrutin

#### A. Scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un seul tour

**Consécration jurisprudentielle.** - Le Code du Travail ne prévoit pas expressément quel mode de scrutin doit être appliqué. C'est donc la jurisprudence qui, après des hésitations (68) a finalement imposé le scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne comme étant le scrutin de droit commun en matière d'élections professionnelles (69). Par exception, ce scrutin ne peut être écarté qu'avec un accord unanime du collège désignatif (70).

**Sauf accord unanime entre les membres du collège.** - Seul un accord unanime des membres du collège permet d'écarter le principe du scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour (71). A défaut d'accord unanime entre les membres du collège, la délégation du personnel est obligatoirement élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour (72).

*Exemple : Si le collège mentionné à l'article L. 236-5 du Code du Travail décide à l'unanimité de ne pas recourir au scrutin de liste, mais au scrutin nominatif à bulletin secret et que toutes les candidatures ont bien été prises en compte, un syndicat n'est pas fondé à prétendre par la suite que sa liste de candidats n'a pas été prise en compte (73).*

**Accord inutile pour recourir au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.** - A l'inverse, la décision de recourir au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne n'a nullement à résulter d'un accord unanime du collège désignatif, ni même d'un accord adopté à la majorité de ses membres (74). Il suffit que personne n'ait émis la proposition de recourir à un autre mode de scrutin.

**Scrutin à un seul tour.** - L'instauration d'un second tour dans le cadre de ce scrutin n'est justifiée pour l'élection des délégués du personnel et des

représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement que par le monopole dont bénéficient les organisations syndicales de présenter des candidats au premier tour. Le second tour permet en effet une présentation de candidatures non syndicales en cas de carence syndicale au premier tour. La désignation des représentants du personnel au CHSCT ne peut donc avoir lieu, à défaut d'accord entre les membres du collège désignatif, qu'au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour. En conséquence, si à défaut d'accord entre les membres du collège désignatif il est procédé à un scrutin, ce scrutin ne peut être qu'à un seul tour (75).

**Voix obtenues aux élections du premier degré.** - La désignation des membres du CHSCT, y compris les membres suppléants, ne peut résulter que d'un vote du collège désignatif (76). Pour ce vote, il n'y a pas lieu de prendre en considération le nombre de voix obtenues aux élections du premier degré (77).

*Exemple : L'organisation syndicale la plus représentative de l'établissement n'est pas fondée à demander que la désignation des représentants des salariés au CHSCT se fasse sur la base du nombre de voix réellement obtenues aux élections du premier degré (délégués du personnel, comité d'établissement), afin de garder son influence réelle au sein du CHSCT. Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont, selon l'article L. 236-5 du Code du Travail, désignés par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de voix obtenues aux élections du premier degré (78).*

**Un vote.** - Aucune disposition légale n'autorise à ce qu'il soit dérogé au mode de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT tel que fixé par l'article L. 236-5 du Code du Travail (79). La désignation des membres du CHSCT ne peut donc résulter que d'un vote du collège désignatif.

(68) Pour le scrutin majoritaire, Cass. Soc. 21 mai 1986, BC V n° 239  
 (69) Cass. Soc. 2 juin 1988, Sté Citroën c/ Syndicat CGT Citroën Rennes ; Circ. min. 25 mars 1993 préc.  
 (70) Cass. 16 mai 1990 préc.  
 (71) Cass. Soc. 24 juin 1998, n° 3229 D, Derradji et a. c/ Synd. FO du personnel de la CTPO et a. ; Cass. Soc. 23 juin 1999, CAT de la Valette et Foyer de Palherets c/ CFDT des services de santé et sociaux de la Lozère, n° 98-60263  
 (72) Cass. Soc. 3 octobre 1989 : BC V, no 563

(73) Cass. Soc. 6 octobre 1999, UL CGT 17ème arrdt de Paris, n° 98-60388  
 (74) Cass. Soc. 24 juin 1998, 3229 D préc.  
 (75) Cass. Soc. 3 octobre 1989 préc.  
 (76) Cass. Soc. 4 juillet 1990: BC V, no 353  
 (77) Cass. Soc. 10 avril 1991 : BC V, no 183  
 (78) Cass. Soc. 10 avril 1991 préc.  
 (79) Cass. Soc. 10 mai 1994, n° 2329 D, Synd. CFDT-SSNPE sécurité nettoyage et a. c/ SARL Geser et a. ; Cass. Soc. 10 janvier 1989 préc.

*Exemple : Doit être cassé l'arrêt de cour d'appel qui, pour décider qu'un salarié était membre du CHSCT et qu'il avait été licencié sans observation des formalités préalables, a énoncé que les membres du comité d'établissement avaient donné leur accord pour que le mandat des six membres composant le CHSCT, dont celui de l'intéressé, soit renouvelé, sans constater que la désignation de l'intéressé résultait d'un vote du collège désignatif constitué par les membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel (80).*

**Interdiction de la cooptation.** - La désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT ne pouvant résulter que d'un vote du collège désignatif, est nulle la désignation par cooptation du remplaçant d'un membre démissionnaire opérée en vertu d'un usage (81).

**Interdiction de déroger même par accord collectif.** - La désignation des membres du CHSCT ne peut résulter que d'un vote du collège qui en est chargé ; un accord collectif ne peut déroger à cette règle.

*Exemple : Une salariée, démonstratrice dans un grand magasin, avait été désignée par un syndicat en qualité de membre du CHSCT du magasin, sur le fondement d'un accord d'entreprise prévoyant que les membres du CHSCT sont désignés par chaque organisation syndicale et répartis entre ces organisations en fonction de leur représentativité dans l'entreprise telle qu'elle est exprimée par le total des voix obtenues aux dernières élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Doit être cassé le jugement ayant débouté le magasin de sa demande d'annulation de cette désignation, alors que la désignation avait été effectuée sur le fondement d'un accord illicite (82).*

## B. Présentation des candidatures

**Pas de monopole syndical de présentation des candidats.** - Aucune disposition légale n'a étendu le monopole syndical à la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT (83). Le principe est donc celui de la présentation de candidats "libres".

**Absence de formalisme.** - Aucune formalité particulière n'est requise concernant les déclarations de candidature.

**Liste constituée par toute candidature individuelle.** - Le scrutin pour les élections des membres du CHSCT est un scrutin de liste. Toute candidature individuelle constitue une liste, et le panachage des listes n'est pas admis : il a pour effet d'entraîner l'annulation du scrutin (84). Sont donc nuls les votes exprimés au moyen de plusieurs bulletins différents dans une même enveloppe (85).

*Exemple : Le nombre de siège à pourvoir d'un CHSCT était de quatre. Il y avait six listes en présence, dont cinq ne comportant chacune qu'un nom, et une en comportant deux. Le Tribunal d'Instance a estimé qu'il était impossible aux électeurs qui ne pouvaient voter qu'au scrutin à un tour de ne pas glisser dans l'enveloppe plusieurs bulletins de façon à totaliser le nombre de candidats à élire. La Cour de cassation censure cette décision : le scrutin pour les élections des membres du CHSCT est un scrutin de liste ; toute candidature individuelle constitue une liste ; le panachage des listes n'est pas autorisé. En conséquence, le Tribunal d'Instance ne pouvait décompter comme suffrages valablement exprimés les bulletins contenus dans une même enveloppe et portant sur des listes différentes (86).*

**Exigence de clarté.** - Les électeurs doivent pouvoir déterminer si les candidatures sont présentées individuellement ou sous forme d'une seule et unique liste. A défaut, cette irrégularité fausse les résultats du scrutin, ce qui entraîne l'annulation des élections (87).

*Exemple : Si vingt électeurs sur vingt quatre avaient voté pour les candidats présentés par les syndicats CGT et CFDT en croyant à tort que ces deux listes étaient communes, le Tribunal d'Instance, qui a relevé que cette confusion avait eu un effet sur les résultats du scrutin, a légalement justifié sa décision de l'annuler (88).*

**Affichage de la liste des membres de chaque CHSCT.** - Une fois les représentants du personnel au CHSCT élus, leur liste nominative doit obligatoirement être affichée par l'employeur dans les locaux affectés au travail. Cette liste doit comporter, en outre, les indications relatives à l'emplacement de travail habituel

(80) Cass. Soc. 15 juin 1994, n° 2826 D, SARL Sodiva c/ Lelièvre, Dr. Ouv. 1995 p. 170

(81) Cass. Soc. 4 juillet 1990, BC V n° 353

(82) Cass. Soc. 24 juin 1998, BC V, n° 343

(83) Cass. Soc. 28 février 1989, BC V n° 152

(84) Cass. Soc. 13 juillet 1993, BC V n° 208

(85) Cass. Soc. 13 juillet 1993 préc.

(86) Cass. 13 juillet 1993 préc.

(87) Cass. Soc. 19 mars 1997, n° 1369, 96-60045, Bruno et CGT c/ Alchech et a.

(88) Cass. 17 novembre 1999, CSL Maubeuge construction automobile c/ CGT et a., n° 98-60460

des membres du CHSCT (C. trav., art. R. 236-7, 2ème al.).

## C. Contestation

### 1. Election des représentants des salariés

**Tribunal d'instance.** - Le contentieux de la désignation de la délégation du personnel au CHSCT relève en principe du Tribunal d'Instance (C. trav. art. L. 236-5, 3ème al.).

**Représentants des agents de maîtrise ou cadres.** - Le Tribunal d'Instance a compétence pour apprécier la qualité d'agent de maîtrise d'un candidat. En l'absence d'accord collectif, c'est le principe de réalité des fonctions du candidat qui domine.

*Exemples : Dès lors que le candidat, qui avait deux adjoints, était chargé du suivi de toutes les usines de sous-traitance et de façonnage, le Tribunal d'Instance a ainsi caractérisé l'exercice des fonctions de responsabilité justifiant la qualification de l'intéressé (89). A l'inverse, les fonctions du salarié ne comportant pas d'initiative et ne correspondant pas à celles du personnel de maîtrise et de cadre l'empêchent d'être élu au siège réservé aux cadres et agents de maîtrise (90).*

**Délai pour contester la régularité de la désignation.** - Le délai de contestation est fixé à quinze jours suivant la date de la désignation. Son non-respect entraîne l'irrecevabilité de la demande (C. trav., art. R. 236-5-1).

**Tribunal d'Instance.** - Les contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au CHSCT sont de la compétence du Tribunal d'Instance, qui statue en premier et dernier ressort (C. trav., art. L. 236-5 et R. 236-5-1 ; Cass. Soc. 8 janvier 1997 préc.). Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat (C. trav., art. L. 236-5).

**Qui peut contester ?** - Tout salarié de l'entreprise ayant vocation à être membre du CHSCT a qualité pour contester la régularité des opérations électorales, même s'il n'est ni électeur, ni candidat (91). L'employeur est recevable également à contester la désignation d'un de ses salariés au sein d'une autre entreprise dès lors qu'il

fonde sa contestation sur l'existence d'une fraude, et ce même si le CHSCT au sein duquel siège ce salarié ne conteste pas sa désignation, non plus que les organisations syndicales intéressées (92).

**L'employeur ne peut être juge et partie.** - Un employeur ne peut, en cette matière d'ordre public que constituent les élections professionnelles, et même avec l'accord des organisations syndicales, se faire juge de leur validité et déclarer nulle une désignation des membres du CHSCT (93).

**Mode de saisine du Tribunal d'Instance.** - L'alinéa 3 de l'article L. 236-5 du Code du Travail ne prévoyait pas le mode de saisine du Tribunal d'Instance pour les contestations relatives à la désignation des membres du personnel au CHSCT. Un tribunal, saisi par voie de requête, pouvait déclarer recevable la demande dès lors qu'il relevait que tous les défendeurs avaient été régulièrement convoqués à l'audience, que le principe du contradictoire avait été respecté, et que les droits de la défense avaient été préservés. L'alinéa 2 de l'article 114 du Nouveau Code de Procédure Civile, applicable à cet égard, prévoyant que la nullité pour vice de forme d'un acte de procédure ne pouvait être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité (94).

**Conditions de forme et délai.** - Il faut ajouter à cette jurisprudence les conditions de forme et de délai posées par un décret du 8 décembre 1986 (D. n° 86-1261). Le Tribunal d'Instance est saisi des contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au CHSCT par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe. Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation. Dans les dix jours de la saisine, le Tribunal d'Instance statue sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du Tribunal d'Instance est notifiée par le secrétariat greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours (C. trav., art. R. 236-5-1).

**Délai de contestation.** - La computation du délai de quinze jours ne peut se faire qu'à partir du jour de la transmission du procès-verbal des travaux du collège électoral du CHSCT au chef d'établissement. Si la preuve de cette transmission n'est pas rapportée, la computation du délai de quinze jours n'est pas

(89) Cass. Soc. 13 juin 1990, SNECMA c/ Rouban et a., n° 89-61204 Dr. Ouv. 1992 p. 138

(90) Cass. Soc., 11 mai 1999, Jaunet et a. c/ Sannier, n° 21197 ; 98-60353

(91) Cass. Soc. 10 octobre 1989 : BC V, no 579

(92) Cass. Soc. 2 mars 1999, n° 975 P, Groupe Hasbro France c/ CHSCT de France-Printemps et a. Dr. Ouv. 1999 p. 247 n. M. Cohen

(93) Cass. Soc. 12 mars 1991, n° 1023 D, Fédération nationale CGT de l'agro-alimentaire c/ Ets Béghin Say

(94) Cass. Soc. 26 novembre 1986, BC V n° 561

possible, et la contestation peut intervenir au-delà de ce délai (95).

*Exemple : Doit être cassé le jugement d'un Tribunal d'Instance qui, pour déclarer irrecevable la contestation par une société de la désignation le 7 avril 1995 des membres de la délégation du personnel au CHSCT, a relevé que le procès-verbal de réunion du collège a été adressé par courrier intérieur à la direction le 7 avril 1995, que s'agissant d'un courrier interne à l'entreprise et diffusé au sein d'un même établissement, il y a lieu de retenir la présomption de fait que ce document est parvenu à la direction au plus tard le lundi 10 avril, point de départ du délai de recours prévu par l'article R. 236-5-1 CT, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations que le procès-verbal des travaux du collège avait été porté à la connaissance du chef d'entreprise le 10 avril 1995 (96).*

**Rôle du juge.** - Le Tribunal d'Instance ne peut annuler l'élection d'un membre du CHSCT sans avoir répondu à ses conclusions faisant valoir que sa candidature et l'élection qui s'en est suivie trouvaient leur cause dans l'activité antérieure de l'intéressé en faveur de la communauté des travailleurs, et non dans un souci de protection individuelle contre un licenciement (mandat faisant suite à un mandat de membre élu depuis dix ans au comité d'entreprise, puis de délégué syndical central systématiquement contesté par l'employeur) (97).

**Renouvellement.** - Lorsque le mandat du CHSCT vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant, le collège électoral se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance. Le procès-verbal des travaux du collège est remis, dès la conclusion de celui-ci, au chef d'établissement qui l'adresse, dans un délai de huit jours à compter de la réception, à l'inspecteur du travail (C. trav., art. R. 236-5). La violation en connaissance de cause de ces dispositions suffit à caractériser, en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT prévu par l'article L. 263-2-2 de ce code.

**Absence de CHSCT régulièrement constitué.** - Le directeur du personnel d'une société ne saurait contester la réalité du préjudice subi par le comité d'entreprise en faisant valoir que, pendant la période couverte par la prévention d'entrave au fonctionnement

du CHSCT, le comité n'avait confié aucune étude au CHSCT en application de l'article L. 432-3, al. 3 CT, dès lors que, comme le relève justement l'arrêt attaqué, en l'absence de CHSCT régulièrement constitué, le comité d'entreprise avait été mis dans l'impossibilité de solliciter de telles études (98).

**Divergences syndicales et procédures judiciaires.** - Aucune faute ne peut être relevée contre un directeur désigné avec pour mission d'organiser des élections professionnelles, lorsque les divergences syndicales et les procédures judiciaires engagées ont retardé la mise en place du CHSCT (99).

**Recours.** - Seul un pourvoi en cassation est possible contre une décision du Tribunal d'Instance, qui statue en dernier ressort. Le pourvoi doit être formé dans les dix jours (C. trav., art. R. 236-51).

## 2. Désignation du représentant syndical

**Tribunal de Grande Instance.** - Les représentants syndicaux ne font pas partie de la délégation du personnel au CHSCT (C. trav., art. L. 236-5, 1er al.). C'est donc la juridiction de droit commun qui retrouve sa pleine compétence, c'est-à-dire le Tribunal de Grande Instance. Celui-ci ne peut statuer qu'en premier ressort, et sa décision ne peut faire l'objet directement d'un pourvoi en cassation : elle doit d'abord être portée devant la cour d'appel (100).

**Délai.** - Aucun délai maximum n'est fixé par le législateur permettant la contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT, ce qui pose un problème de sécurité juridique. Récemment, la chambre sociale de la Cour de cassation a semblé cependant admettre implicitement que le délai de contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT serait de quinze jours, comme pour le délégué syndical et le représentant syndical au comité d'entreprise (101). D'autre part, lorsque cette désignation est portée tardivement à la connaissance des autres syndicats, le délai qu'il leur est imparti pour contester la désignation du représentant syndical court à compter de cette dernière date.

*Exemple : Dans une affaire où étaient contestés la désignation de salariés comme représentants syndicaux au CHSCT et au comité d'entreprise et comme délégués syndicaux, il a pu être dit que si les désignations contestées sont portées à la connaissance des autres organisations syndicales*

(95) Cass. Soc. 11 juin 1996 : BC V n° 235

(96) Cass. Soc. 11 juin 1996 préc.

(97) Cass. Soc. 24 juin 1998, n° 97-60106, 3219, Cole c/ CIW-IT

(98) Cass. crim. 3 mars 1998, n° F 96-85.098 PF, Maillet et a., Dr. Ouv. 1998 p. 427

(99) Cass. crim., 1 juin 1999, n° 98-80866, Hirsch et a.

(100) Cass. Soc. 18 juin 1986 préc. ; Cass. Soc. 10 décembre 1986, BC V n° 593

(101) Cass. Soc. 9 juin 1999, UNSA et a. c/ SAPP, n° 2704 ; 98-60334

*tardivement, le délai pour contester ces désignations devant la juridiction compétente court à partir de cette dernière date (102).*

**Juridiction compétente.** - La contestation relative à la désignation d'un représentant syndical au CHSCT relève du tribunal de grande instance. La compétence du Tribunal d'Instance est en effet limitée aux matières dont un texte lui a expressément attribué connaissance et l'article L. 236-5 CT ne lui a dévolu, en ce qui concerne le CHSCT, que les contestations relatives à la délégation du personnel dans lesquelles ne peut être comprise celle de la désignation d'un représentant syndical audit comité, qui n'est pas assimilable au délégué syndical institué par les articles L. 412-11 et L. 412-21 CT (103).

**Recours.** - Aux termes de l'article 605 du Nouveau Code de Procédure Civile, le pourvoi en cassation n'est ouvert qu'à l'encontre des jugements rendus en dernier ressort. L'alinéa 3 de l'article L. 236-5 du Code du Travail ne prévoit la compétence du Tribunal d'Instance qui statue en dernier ressort qu'en ce qui concerne les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au CHSCT.

*Exemple : Doit donc être déclaré irrecevable le pourvoi formé contre un jugement rendu en premier ressort ayant annulé la désignation d'un représentant syndical conventionnel au sein d'un CHSCT (Cass. Soc. 10 décembre 1986 préc.).*

*La décision du Tribunal de Grande Instance concernant la désignation d'un représentant syndical au CHSCT est toujours susceptible de faire l'objet d'un appel. Au terme de l'article R. 311-1 du Code de l'organisation judiciaire, le Tribunal de Grande Instance connaît, à charge d'appel, de toutes les affaires pour lesquelles compétence n'est pas attribuée expressément à une autre juridiction, en raison de la nature de l'affaire ou du montant de la demande (104).*

### 3. Cas particulier de la Banque de France

**Compétence du tribunal administratif.** - La juridiction administrative connaît des contestations relatives à l'administration intérieure de la Banque de France ainsi que des litiges entre la Banque et les membres de son conseil général ou ses agents (Loi n° 73-7 du 3 janvier 1973, art. 30). Le législateur a ainsi introduit une dérogation aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 236-5 du Code du Travail donnant compétence au Tribunal d'Instance statuant en dernier ressort pour les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au CHSCT. En conséquence, la juridiction administrative est seule compétente pour connaître de la contestation de la désignation de la délégation des représentants du personnel au CHSCT d'un établissement de la Banque de France (105).

## IV.

### Le CISSCT dans les très grands chantiers

La branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics est particulièrement exposée au risque d'accidents du travail. Trois salariés de la construction sur quatre courent un risque d'accident du travail, soit environ 700.000 salariés. Cette proportion atteint neuf ouvriers du gros oeuvre sur dix (106). Aussi des organismes de protection propres à cette branche professionnelle ont-ils été mis en place. Il en est ainsi notamment de l'Office professionnel du bâtiment et des travaux publics (OP-BTP), qui a longtemps joué le rôle de CHS dans les entreprises du bâtiment avant l'extension de l'institution à la profession.

En ce qui concerne les très grands chantiers, dans un souci d'intégrer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs le plus en amont possible de la réalisation

du projet, des mesures obligatoires particulières s'imposent aux entreprises intervenantes comme au maître d'œuvre et au maître d'ouvrage, tant au cours de la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet que pendant la réalisation de l'ouvrage :

- déclaration préalable à l'inspecteur du travail, ainsi qu'à l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du bâtiment et des travaux publics territorialement compétents (107) ;
- désignation d'un coordonnateur en matière d'hygiène et de sécurité (108) ;
- élaboration d'un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé

(102) Cass. Soc. 9 juin 1999 n° 2704 préc

(103) Cass. Soc. 15 octobre 1987, n° 3372 D, Ydier c/ SA Orly Restauration ; Cass. Soc. 18 juin 1986, préc.

(104) Cass. Soc. 18 juin 1986 préc.

(105) Cass. Soc. 9 juillet 1986, BC V n° 372 ; sur les règles applicables à la représentation du personnel dans cet organisme CE 22 mars 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 81.

(106) Etude DARES période 1994-1995, premières synthèses 49-3, décembre 1999

(107) OPP-BTP : C. trav., art. L. 235-2, R. 238-1 et R. 238-2 ; arrêté 7 mars 1995, JO 18 mars 1995

(108) C. trav., art. L. 235-4, R. 238-3, R. 238-16 s.

(PGCSPS, C. trav., art. L. 235-3) et d'un plan particulier de sécurité et de protection de la santé (109) ;

- ouverture d'un registre-journal de la coordination (RJC, C. trav., art. R. 238-18 et R. 238-19) ;
- et surtout création d'un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (110).

## A. Définitions

Une circulaire du Ministère du travail donne un certain nombre de définitions destinées à faciliter l'identification des entreprises soumises aux obligations précitées (circ. DRT n° 96-5, et son annexe I, 10 avril 1996 : Législation sociale n° 7465, 29 mai 1996).

**Chantier** - Le concept de chantier doit faire référence à des notions de lieu et de temps, à la différence de la notion d'opération. Il doit être temporaire.

**Employeur** - Il s'agit des chefs d'entreprise ou d'établissement responsables de la mise en œuvre des principes généraux de prévention et des autres dispositions du Code du Travail, à l'égard de leurs propres salariés.

**Entreprise** - Toute entité qui participe à l'acte de construire, à la différence des simples fournisseurs ou visiteurs qui sont amenés à circuler sur le chantier. Cette acception comprend, au sens de la loi, les notions de travailleurs indépendants et de sous-traitants.

**Entreprise extérieure** - Notion empruntée à la réglementation relative aux travaux exécutés pour une entreprise utilisatrice et qui est subordonnée à l'application du décret du 20 février 1992. Ainsi, il s'agit de toute entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise. Cette entreprise peut être une entreprise intervenante ou une entreprise sous-traitante.

**Intervenants** - Tous les participants associés à l'acte de construire. Recouvre donc toutes les fonctions : maître de l'ouvrage, maître d'œuvre, les différents employeurs ou entrepreneurs ou travailleurs indépendants. Mais aussi les coordonnateurs et les conseillers techniques présents dans une opération.

**Maître d'ouvrage** - Au sens du droit administratif, il recouvre deux concepts distincts : celui de maître d'ouvrage et celui de personne responsable du marché.

Au sens du Code civil, c'est le client, celui pour le compte duquel l'ouvrage est construit.

**Maîtrise d'œuvre** - Elle recouvre les personnes chargées de la conception de l'ouvrage et du contrôle général de l'exécution de l'ouvrage.

**Opération** - Elle est constituée par un ensemble de travaux assurés par plusieurs entreprises en vue de concourir à un même objet. Elle suppose donc une suite ordonnée d'actes préparatoires antérieurs à la réalisation de l'ouvrage.

**Phase de conception** - Celle-ci comprend notamment : les études d'esquisses pour une opération neuve de bâtiment et les études de diagnostic pour les opérations de rénovation ou de réhabilitation d'ouvrage de bâtiment et les études préliminaires pour les ouvrages d'infrastructure ou de génie civil ; les études d'avant projet sommaire et d'avant projet définitif ; les études de projet ; l'assistance apportée au maître d'ouvrage pour la passation du (ou des) contrat(s) de travaux permettant, notamment, la sélection et la mise au point des offres.

**Phase de réalisation** - Elle comprend la préparation des travaux après le choix des entreprises et l'exécution des travaux proprement dits, comprenant la réception de l'ouvrage.

**Registre-journal de la coordination (RJC)** - Il s'agit avant tout d'un instrument de régulation contradictoire qui permet de "contrôler" la nature et l'étendue des principes généraux de prévention et des autres obligations mises en œuvre au long d'une opération de bâtiment et de génie civil. Indépendamment de son contenu, très clairement précisé par l'article R. 238-19, ce document est d'une importance capitale pour l'ensemble des participants à l'opération qui doivent pouvoir s'y référer, notamment, en cas de litige.

**Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGCSPS)** - Prévu par l'article L. 253-6, c'est un document écrit qui définit l'ensemble des mesures propres à prévenir les risques découlant de l'interférence des activités des différents intervenant sur le chantier, ou de la succession de leurs activités lorsqu'une intervention laisse subsister après son achèvement des risques pour les autres entreprises (C. trav., art. R. 238-21).

Le PGCSPS est établi par le coordonnateur (cf. infra), lors de la phase de conception sous la responsabilité du maître d'ouvrage qui doit, tout comme l'entrepreneur principal en cas de sous-traitance, faire savoir aux futurs entrepreneurs que le chantier est

(109) PPSPS, C. trav., art. L. 235-7 et R. 238-26

(110) CISSCT, C. trav., art. L. 235-1 s. ; R. 238-1 s. ; art. R. 263-10, pénalités ; circ. DRT n° 96-5, 10 avril 1996

soumis à l'obligation de ce PGCSPS. C'est un document évolutif qui doit, donc, pouvoir être adapté en fonction de la réalité du chantier, de l'évolution des travaux du chantier, de leur durée effective et par conséquent de leur planification ou de leur phasage (pour le contenu obligatoire du PGCSPS, cf. art. R. 238-22).

**Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)** - Ce plan doit analyser de façon précise - et cela pour chaque opération - les dispositions prises en matière de secours, les dispositions prévues en matière d'hygiène et celles concernant les locaux destinés au personnel, ainsi que les mesures proposées par le coordonnateur dans le PGCSPS.

Il distinguera pour ce faire, les risques "importés" par les autres entreprises présentes simultanément sur le chantier des risques "exportés" par les travaux de l'entreprise et des risques propres au chantier (C. trav., art. R. 238-31 et R. 238-32). Il doit donc comporter plusieurs parties bien distinctes pour permettre au coordonnateur de réaliser l'harmonisation des plans et d'en tirer toutes les conséquences, notamment, en matière d'adaptation du PGCSPS. Le PPSPS intégrera, notamment, les mesures prévues pour l'accès au chantier des simples fournisseurs, ces derniers n'étant pas des sous-traitants.

## B. Coordonnateur

**Mission spécifique.** - La fonction spécifique de coordonnateur a été créée par un décret n° 94-1159 du 26 décembre 1994 (C. trav., art. R. 238-11 s.). Il s'agit de maîtriser la complexité de situations engendrées par la multiplicité d'intervenants sur un même chantier. A cette fin, le maître d'ouvrage doit désigner un coordonnateur pour tout chantier mettant en présence au moins deux entreprises ou travailleurs indépendants. Le coordonnateur doit donc intégrer la sécurité à tous les niveaux, qu'il s'agisse des choix techniques et architecturaux, de la planification des tâches, ou encore des prévisions et réalisations des interventions ultérieures sur l'ouvrage achevé, afin de réduire les risques découlant de la co-activité. Il s'agit pour lui non seulement d'éviter les risques, mais également de les évaluer, et de les combattre à la source de façon à favoriser les moyens collectifs de prévention.

Pour les chantiers de catégories III (nombre d'entreprises supérieur à deux), II (effectif supérieur à 500 hommes-jours ou travaux dangereux), et I (effectif supérieur à 10.000 hommes-jours), le maître d'ouvrage a désormais l'obligation de désigner un coordonnateur

sécurité pour la phase projet comme pour la phase réalisation (C. trav., art. L. 235-4).

Si le maître d'ouvrage entend nommer pour la phase de réalisation un coordonnateur distinct de celui de la phase de conception, la désignation de celui-ci doit également intervenir avant le début de la phase de préparation du chantier (C. trav., art. R. 238-4).

**Compétence.** - La compétence requise du coordonnateur (personne physique ou morale) est variable selon l'importance du chantier :

- chantier de niveau III : le coordonnateur doit avoir trois ans d'ancienneté ;
- chantier de niveaux II et I : le coordonnateur doit avoir cinq ans d'ancienneté, et une expérience professionnelle en matière d'architecture, ingénierie ou maîtrise d'œuvre pour la phase de conception et en matière de contrôle général des travaux, pilotage, conduite des travaux, ordonnancement et sécurité, pour la phase de réalisation.

L'aptitude à coordonner sera dans les deux cas appréciée différemment selon qu'il s'agit de l'aptitude à coordonner la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet ou de l'aptitude à coordonner la phase de réalisation.

**Formation.** - Dans tous les cas, le coordonnateur devra justifier d'une formation spécifique de coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, correspondant au niveau de compétence considérée, révisée tous les cinq ans (C. trav. art. R. 238-10). Une formation préalable destinée à préparer les coordonnateurs à l'exercice de leur mission sera, à cet effet, dispensée par l'OP-BTP, l'INRS et les organismes agréés par arrêté du ministère du travail (C. trav., art. R. 238-11), dont le suivi doit donner lieu à un contrôle de capacité à l'issue du stage, et à la délivrance par l'organisme de formation d'une attestation de compétence (C. trav., art. R. 238-13).

**Organismes de formation des coordonnateurs.** - Arrêté du 12 janvier 2000 : JO n° 16, 20 janvier 2000, p. 1019, portant agrément d'organismes habilités à les former (111).

## C. Collège interentreprises de santé, de sécurité et des conditions de travail (CISSCT)

### 1. Champ d'application

**Seuil.** - Lorsque le nombre des entreprises, travailleurs indépendants inclus, et l'effectif des travailleurs

(111) Sur l'intégration de la sécurité du travail et l'organisation de la coordination sur les chantiers, G. Proutière-Maulon DS 1995, p. 472

dépassent certains seuils, le maître d'ouvrage est tenu de constituer un collège interentreprises de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 235-11). Ce seuil est fixé à un volume de dix mille hommes-jour et un nombre d'entreprises, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes inclus, supérieur à dix, s'il s'agit d'une opération de bâtiment, ou à cinq s'il s'agit d'une opération de génie civil.

**Exceptions.** - Toutefois, ne sont pas tenues de participer aux travaux du collège les entreprises dont il est prévu qu'elles n'occuperont pas sur le chantier au moins dix salariés pendant au moins quatre semaines, dès lors qu'elles n'auront pas à exécuter l'un des travaux inscrits sur la liste de travaux comportant des risques particuliers dont la liste est fixée par arrêté ministériel (C. trav., art. L. 235-6 ; arr. 19 mars 1993, JO 27 mars 1993 préc.). Cet article ne souffre d'aucune ambiguïté sur la possibilité pour les entreprises, dont l'effectif ne dépasse pas dix salariés, de ne pas participer aux travaux du CISSCT, dès lors que leur présence sur le chantier n'excède pas quatre semaines.

**Interprétation stricte.** - A contrario cependant, lorsque l'une des deux conditions n'est pas remplie par une entreprise, sa participation aux travaux du collège est obligatoire. Ainsi, une entreprise occupant neuf salariés sur le chantier pendant une période d'un an est tenue de participer et d'être représentée au CISSCT (112).

**Travaux urgents.** - Ne sont pas non plus soumis à cette procédure (L. 235-2 : obligation de déclaration préalable, L. 235-6 : PGCSPPS ; L. 235-7 : PPSPS) les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents graves et imminents ou organiser des mesures de sauvetage (C. trav., art. L. 235-8).

**Délai.** - La constitution du CISSCT doit être effective au plus tard vingt et un jours avant le début des travaux (C. trav., art. R. 238-46 in fine), tout retard constituant une contravention de la 5ème classe (C. trav., art. R. 263-3).

## 2. Composition

**Principe.** - Le collège composant le CISSCT comprend obligatoirement les entrepreneurs et des représentants des salariés intervenant sur le chantier (C. trav., art. L. 235-11).

**Membres avec voix délibérative.** - Les membres du collège interentreprises ayant une voix délibérative sont le ou les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, le maître d'œuvre désigné par le maître

d'ouvrage, les entrepreneurs (ceux-ci sont représentés au collège soit par le chef d'entreprise lui-même, soit par son représentant habilité à cet effet) (C. trav., art. R. 238-47).

**Membres avec voix consultative.** - Les membres du collège interentreprises ayant une voix consultative sont des salariés employés sur le chantier. Ceux-ci sont choisis, à raison d'un salarié par entreprise par les CHSCT des entreprises intervenantes, ou, à défaut, par les délégués du personnel, ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelée à venir sur le chantier (C. trav., art. R. 238-47).

**Autres participants à titre consultatif.** - Peuvent également assister aux réunions du collège interentreprises, à titre consultatif (C. trav., art. L. 235-11) : les représentants de l'inspection du travail compétente, ceux de l'organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (OP-BTP), des représentants des organismes de sécurité sociale compétents en matière de prévention des risques professionnels, des médecins du travail.

**Liste nominative.** - La liste nominative des représentants des entreprises et des autres membres du CISSCT, ainsi que des autres personnes pouvant assister au CISSCT à titre consultatif, est tenue à jour et affichée sur le chantier par le coordonateur (C. trav., art. R. 238-47).

**CHSCT des établissements intervenants.** - Le président est tenu d'informer les membres du collège de toutes les questions qui lui ont été soumises par les CHSCT des établissements appelés à intervenir sur le chantier, et ce au plus tard lors de la réunion qui suit la demande des intéressés, ainsi que de la réponse qu'il leur aura faite par écrit (C. trav. art. R. 238-56).

**Consultation du plan général de coordination et du plan particulier de sécurité.** - Le PGCSPPS, ainsi que le PPSPS tenus sur le chantier peuvent être consultés par le CISSCT (C. trav., art. R. 238-24 et R. 238-36). Ces plans doivent être conservés par le maître d'ouvrage pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage (C. trav., art. R. 238-25 et R. 238-36 préc.).

**Contrats d'entreprise.** - Lorsque le chantier entre dans les prévisions d'effectifs rendant obligatoire la constitution d'un CISSCT, le maître d'ouvrage ainsi que l'employeur qui entend sous-traiter une partie des travaux de son contrat d'entreprise sont tenus de mentionner dans les contrats conclus respectivement avec les entrepreneurs ou les sous-traitants l'obligation

(112) Lettre du 24 janvier 1996 de la Direction des Relations de Travail relative à la participation des entreprises au CISSCT et à la mise à disposition du registre-journal de la coordination,

annexée à circ. DRT 10 avril 1996 préc. : Législation sociale n° 7465, 29 mai 1996

de participer à ce collège interentreprises (C. trav., art. L. 235-12).

### 3. Compétence

**Définition de règles communes.** - Le collège interentreprises peut définir, notamment sur proposition du coordonnateur, certaines règles communes destinées à assurer le respect des mesures de sécurité et de protection applicables au chantier. Il vérifie que l'ensemble des règles prescrites, soit par lui-même, soit par le coordonnateur, sont effectivement mises en œuvre.

**Responsabilité.** - L'intervention du collège interentreprises ne modifie pas la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux participants à l'opération de bâtiment ou de génie civil en application des autres dispositions du Code du Travail, ni les attributions des institutions représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 235-13), pas plus que la nature ou les pouvoirs des agents des services de l'inspection du travail qui, dotés d'une mission de service public, doivent veiller au respect des règles applicables dans ce domaine et sont chargés de constater, le cas échéant, les infractions à ces dispositions (Lettre du 22 décembre 1995 relative aux interventions et responsabilité du coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé, Législation sociale n° 7465, 29 mai 1996).

### 4. Fonctionnement

**Présidence.** - Le collège interentreprises est présidé par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé désigné pour la phase de réalisation de l'ouvrage par le maître d'ouvrage en application de l'article L. 235-4 (C. trav., art. R. 238-48).

**Réunions.** - Le collège interentreprises doit se réunir pour la première fois dès que deux entreprises au moins sont effectivement présentes sur le chantier, puis au moins tous les trois mois sur convocation de son président.

En outre, il est réuni par celui-ci à la demande de la majorité des représentants ayant voix délibérative ou à la demande motivée du tiers des membres représentant les salariés ou encore à la suite de tout accident ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves.

Les réunions du collège ont lieu sur le chantier dans un local approprié et, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, pendant les heures de travail. Elles sont précédées par une inspection du chantier (C. trav., art. R. 238-49).

**Ordre du jour.** - L'ordre du jour est en principe établi par le président du CISSCT seul. Mais les membres du collège peuvent demander par écrit au président de

porter à l'ordre du jour toute question relevant de sa compétence dans les huit jours qui suivent la réception de la convocation. L'ordre du jour peut ainsi évoquer toute question entrant dans le cadre des missions du collège interentreprises et, notamment, en tant que de besoin, la formation et l'information des salariés.

**Convocation.** - La convocation et l'ordre du jour des séances sont établis par le président du collège seul. Sauf en cas de réunion d'urgence, la convocation et l'ordre du jour sont communiqués quinze jours au moins avant la date de réunion aux membres du collège, à l'inspecteur du travail, au comité régional de prévention de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, à la caisse régionale d'assurance maladie.

Le procès-verbal de la réunion précédente est joint à cet envoi (C. trav., art. R. 238-50).

**Procès-verbaux.** - Les procès-verbaux des réunions sont consignés sur un registre qui est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. Ils doivent faire ressortir notamment l'ensemble des décisions prises par le collège, le compte rendu des inspections du chantier, les formations dispensées par les entreprises.

**Consultation.** - Les membres du collège ont le droit de consulter le registre à tout moment. Les CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel des établissements appelés à intervenir sur le chantier reçoivent des copies des procès-verbaux, et peuvent saisir par écrit le président du collège de toutes questions relevant de sa compétence. Il est tenu de répondre par écrit aux observations formulées (C. trav. art. R. 238-56).

**Conservation.** - Le registre est conservé par le coordonnateur pendant une durée de cinq années à compter de la date de réception de l'ouvrage (C. trav., art. R. 238-51).

### 5. Autres modalités de fonctionnement

**Règlement.** - Les règles de fonctionnement du collège interentreprises doivent faire l'objet d'un règlement (C. trav., art. R. 238-52), élaboré par le coordonnateur pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet (C. trav., art. R. 238-53), et adopté par le collège. Dès son adoption, le règlement est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné du procès-verbal de la séance au cours duquel il a été adopté. Ce procès-verbal mentionne les résultats du vote émis à l'occasion de cette adoption (C. trav., art. R. 238-54).

**Publicité.** - Le projet de règlement est annexé aux documents du dossier de consultation adressés par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs et, en l'absence de consultation, à chaque marché ou contrat passé pour une opération entraînant l'obligation de créer un collège interentreprises. En cas de sous-traitance,

l'entrepreneur principal est tenu de communiquer à chacun de ses sous-traitants le règlement du collège, ou son projet si le règlement n'a pas encore été adopté au moment de la passation du contrat de sous-traitance (C. trav., art. R. 238-53).

## 6. Sanctions

**Contravention.** - Les infractions aux dispositions relatives aux CISSCT constituent des contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe, et sont réprimées par les peines d'amende correspondantes (C. trav., art. R. 263-3).

*Exemples : Constituent en particulier de telles contraventions, de la part :*

- *du maître d'ouvrage*
  - l'absence de mention dans les contrats d'entreprise de l'obligation de participer à un CISSCT,
  - la non-constitution du CISSCT,
  - le défaut d'annexion aux documents du dossier de consultation adressé aux entreprises ou aux marchés ou contrats conclus avec elles du projet de règlement du CISSCT ;

- *de l'entrepreneur ou du sous-traitant*
  - ne pas laisser les salariés émettre des opinions pendant les réunions du collège, les sanctionner ou licencier en méconnaissance de l'article L. 235-12,
  - ne pas mentionner dans les contrats de sous-traitance l'obligation de participer à un CISSCT,
  - empêcher les salariés désignés comme membres du CISSCT de prendre le temps nécessaire pour assister aux réunions du collège, ou refuser de les rémunérer comme temps de travail en méconnaissance de l'article L. 235-14,
  - ne pas désigner de représentants au CISSCT ;
  - ne pas participer ou empêcher de participer son représentant au CISSCT.
- *du coordonnateur*
  - le défaut d'affichage et de mise à jour de la liste nominative des représentants des entreprises et des autres membres du CISSCT, ainsi que des autres personnes pouvant assister au CHSCT à titre consultatif (C. trav., art. R. 238-47).

## V.

### Protection contre le licenciement

Seules seront reprises ici les dispositions propres aux membres des CHSCT, ou pour lesquelles une adaptation s'impose. Pour le surplus, voir les règles applicables aux représentants des salariés au comité d'entreprise (112 bis).

#### A. Salariés concernés

##### 1. Situation de droit commun

**Application des dispositions propres aux comités d'entreprise.** - Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la même protection que celle des représentants des salariés au comité d'entreprise (C. trav., L. 236-11, qui renvoie aux art. L. 436-1 à 3). L'employeur qui veut licencier doit demander à l'inspecteur du travail une autorisation préalable (C. trav., art. L. 436-1, 2<sup>ème</sup> al.). Cette protection bénéficie :

- aux membres du CHSCT pendant toute la durée de leur mandat, dès que l'employeur a connaissance de leur désignation ;

- aux salariés dont l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation avant sa convocation à l'entretien préalable au licenciement (C. trav., art. L. 436-1, 4<sup>ème</sup> al.) ;
- aux anciens membres du CHSCT pendant une durée de six mois (C. trav., art. L. 436-1, 3<sup>ème</sup> al.) ;
- aux salariés demandeurs de CHSCT (C. trav., art. L. 436-1, 6<sup>ème</sup> al.).

**Délai de contestation de la régularité de la désignation.** - Le délai pour contester la régularité de la désignation d'un représentant des salariés au CHSCT est fixé à quinze jours, faute de quoi la contestation est irrecevable (C. trav., art. R. 236-5-1) (113).

##### 2. Particularités

###### a) Les représentants des salariés au sein de l'OPP-BTP

**Jurisprudence criminelle.** - Avant 1982, dans les professions du bâtiment et des travaux publics les chefs d'établissement étaient tenus, au lieu de constituer un

(112 bis) M. Miné, H. Rose, Y. Struilhou "Le droit du licenciement des salariés protégés" Economica 2<sup>ème</sup> éd. 2001 à paraître

(113) Cass. crim. 25 mars 1980, B. crim. n° 103

CHS particulier, de s'affilier à un organisme professionnel d'hygiène et sécurité, lequel assure la sécurité dans des conditions au moins équivalentes à celles qui résulteraient de l'intervention d'un CHS particulier. Il s'ensuivait qu'un salarié appartenant à une entreprise affiliée à un tel organisme et qui siégeait au sein de celui-ci en qualité de représentant des salariés bénéficiait dans cette entreprise de la protection spéciale instituée au profit de ceux qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les CHSCT (115). En 1982, le législateur a étendu l'obligation d'instituer des CHSCT dans tous les établissements du bâtiment et des travaux publics de cinquante salariés et plus, mais l'OPP-BTP existe toujours. Il semble donc que cette jurisprudence étendant la protection des membres des CHSCT aux représentants des salariés au sein de l'OPP-BTP soit toujours d'actualité.

### **b) Les représentants des salariés dans les CISSCT**

**Pas de sanction ni de licenciement.** - Les opinions émises par ces salariés dans le cadre de leurs fonctions ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement (C. trav., art. L. 235-11), sous peine d'une amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe (C. trav., art. R. 263-3). Il n'y a donc pas de protection préalable contre le licenciement similaire à ce qui existe pour les représentants des salariés aux CHSCT. On peut toutefois penser que la logique jurisprudentielle qui a prévalu en faveur de la protection des représentants des salariés au sein de l'OPP-BTP s'étendra aux salariés présents dans les CISSCT. En effet, la mission du CISSCT est de même nature, et en tout cas complémentaire de celle des CHSCT des entreprises intervenantes en admettant que celles-ci aient leur propre CHSCT, le CISSCT ayant spécifiquement pour mission de s'occuper des très grands chantiers de longue durée.

**Application des dispositions propres aux comités d'entreprise.** - Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la même protection que celle des représentants des salariés au comité d'entreprise (C. trav., L. 236-11, qui renvoie aux art. L. 436-1 à 3).

**La protection bénéficie aux membres du CHSCT légalement désignés.** - La désignation doit avoir été faite en respectant les règles légales. Ainsi, les membres d'un CHSCT bénéficient de la protection si leur désignation résulte du collège désignatif prévu par la loi, c'est-à-dire s'ils ont bien été désignés par un

collège électoral constitué des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise.

*Exemples :*

*Doit être cassé l'arrêt de cour d'appel qui, pour décider qu'un salarié était membre du CHSCT et qu'il avait été licencié sans observation des formalités préalables, a énoncé que les membres du comité d'établissement avaient donné leur accord pour que le mandat des six membres composant le CHSCT, dont celui de l'intéressé, soit renouvelé, sans constater que la désignation de l'intéressé résultait d'un vote du collège désignatif constitué par les membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel (116).*

*Le secrétaire d'un CHSCT ne bénéficie pas de la protection spéciale s'il n'est pas lui-même membre de la délégation du personnel siégeant à ce comité, et ce bien qu'il ait été élu à ce poste de secrétaire par le collège désignatif des membres du CHSCT (117).*

**Extension de la protection.** - Les membres du CHSCT sont protégés pendant toute la durée de leur mandat, et les anciens membres sont protégés pendant les six premiers mois suivant l'expiration de celui-ci, ou suivant la disparition de l'institution. La protection est étendue aux salariés demandeurs de CHSCT, ainsi qu'aux représentants des salariés aux CHSCT institués par voie conventionnelle (C. trav., art. L. 436-1), dès l'instant que ceux-ci disposent de mandats de même nature que ceux prévus par la loi (Circ. 25 mars 1993 préc. ; pour le représentant syndical au CHSCT, cf. n° 145 s.).

**Salariés demandeurs de CHSCT.** - Le salarié qui demanderait la mise en place d'un CHSCT est protégé comme le salarié qui demanderait la mise en place d'un comité d'entreprise (C. trav., art. L. 436-1, 6ème al., auquel renvoie L. 236-11). Mais l'employeur qui veut licencier un salarié demandeur de la mise en place d'un comité d'entreprise sans autorisation de l'inspecteur du travail doit attendre un délai de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. Dans la mesure où aucun monopole syndical n'existe en matière de désignation des représentants des salariés au CHSCT, il semble que ce délai de trois mois devrait courir à compter de l'envoi de la lettre recommandée par le salarié demandeur de CHSCT, sans qu'il soit nécessaire qu'un syndicat demande ou accepte l'organisation des élections.

(114) Cass. crim. 27 février 1979, B. crim. n° 87  
(115) Cass. crim. 27 févr. 1979 : B. crim. n° 87

(116) Cass. Soc. 15 juin 1994, n° 2826 D, SARL Sodiva c/ Lelièvre  
Dr. Ouv. 1995 p.170

(117) Cass. Soc. 25 janvier 1994, BC V n° 23

**Point de départ du statut protecteur.** - Le point de départ de la protection est la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la désignation. La désignation doit donc avoir été portée à la connaissance de l'employeur avant qu'il ait pu convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement.

**Imminence de la candidature.** - Lorsque la désignation comme membre du CHSCT est notifiée à l'employeur après la convocation de celui-ci à l'entretien préalable au licenciement, ce dernier ne bénéficie pas du statut protecteur, sauf s'il prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant la convocation (C. trav., art. L. 436-1, 4ème al., par renvoi de L. 236-11).

**Notification de la désignation et licenciement collectif.** - Lorsque le salarié est compris dans un licenciement collectif, l'entretien préalable au licenciement ne s'impose pas à l'employeur (C. trav., art. L. 321-7). Dans ce cas, même si l'employeur a convoqué le représentant du personnel au CHSCT à un tel entretien sans y être obligé, le fait que la désignation du membre du CHSCT lui ait été notifiée après l'entretien préalable est sans incidence sur son statut protecteur (118).

**Délai de contestation de la régularité de la désignation.** - Avant 1986, la loi ne fixait aucun délai pour la contestation de la régularité de la désignation des représentants du personnel au CHSCT, ce qui était une source d'insécurité juridique. L'intérêt d'une telle contestation, possible à tout moment, était d'obtenir du juge d'instance l'annulation de la désignation du représentant du personnel. Le mandat, annulé à effet rétroactif, n'avait jamais existé : la protection spéciale n'avait jamais eu à s'appliquer, et l'autorisation de licencier n'avait pas à être demandée.

*Exemple : Encourrait la cassation l'arrêt qui, sans répondre à l'exception tirée par le chef d'entreprise d'une telle irrégularité, le condamne pour avoir licencié un membre du CHSCT en méconnaissance des dispositions légales (119).*

**Jurisprudence caduque.** - Cette jurisprudence est aujourd'hui caduque. Le délai pour contester la régularité de la désignation d'un représentant des salariés au CHSCT est fixé à quinze jours, faute de quoi la contestation est irrecevable (C. trav., art. R. 236-5-1, cf. n° 82). D'autre part, la jurisprudence est venue encore réduire les possibilités pour l'employeur de licencier un membre de CHSCT dont l'élection a été annulée après qu'il ait été licencié : même dans ce cas, l'employeur doit respecter le statut protecteur.

*Exemple : Les élections du 24 février 1992 ont été annulées par un jugement du Tribunal d'Instance du 3 avril 1992. Il en résulte qu'antérieurement à cette date, le salarié licencié avait bien la qualité d'élu. Au 26 février 1992, date du licenciement, il bénéficiait de la protection prévue par les articles L. 236-11 et L. 436-1 du Code du Travail (120). L'annulation de la désignation ne peut ainsi plus avoir d'effet rétroactif.*

**Représentants des salariés au sein d'un OP-BTP.** - Un salarié appartenant à une entreprise affiliée à un OP-BTP et qui siège au sein de celui-ci en qualité de représentant des salariés bénéficie dans cette entreprise de la protection spéciale instituée au profit de ceux qui siègent en qualité de représentants du personnel dans les CHSCT (114).

**Représentants des salariés dans les CISSCT.** - Les opinions émises par ces salariés dans le cadre de leurs fonctions ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement (C. trav., art. L. 235-11), sous peine d'une amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe (C. trav., art. R. 263-3).

### c) Incertitude pour les représentants syndicaux au CHSCT

**Pas de compétence nouvelle aux agents publics par la voie conventionnelle.** - Le ministre du travail a indiqué, en 1983, à propos de l'accord national interprofessionnel de 1975, que s'il est possible, par convention, d'élargir le champ d'intervention d'un agent public dans un domaine de compétence qui a été défini par le législateur ou le pouvoir réglementaire, il n'est par contre pas possible de donner une compétence nouvelle à cet agent par la voie conventionnelle (121). Selon le ministre du travail, comme aucune disposition législative ou réglementaire n'avait prévu de mandat de représentant syndical au CHSCT, l'inspecteur du travail n'avait donc aucune compétence pour accorder ou autoriser le licenciement des représentants syndicaux au CHSCT, puisqu'il s'agissait d'une catégorie de représentant du personnel "conventionnels".

**Les représentants conventionnels doivent être de même nature que les représentants légaux.** - Selon le Conseil d'Etat, les représentants du personnel conventionnels ne bénéficient de la protection légale accordée aux représentants légaux que si l'institution conventionnellement créée est "de même nature" que l'institution prévue par la loi (122). On retrouve la

(118) Cass. Soc. 2 décembre 1998, BC V n° 536

(119) Cass. crim. 25 mars 1980, B. crim. n° 103

(120) Cass. Soc. 17 mars 1998, BC V n° 156

(121) Rép. min. n° 36376, JOAN Q 26 décembre 1983, p. 5495

(122) CE 29 décembre 1995, Bedda

même interprétation de l'administration du travail (Circ. 25 mars 1993 préc.).

**Représentants conventionnels et représentants légaux.** - Pour bénéficier du statut protecteur réservé aux représentants du personnel et au syndicat, les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent être de même nature que celles prévues par le code du travail. Tel n'est pas le cas de représentants syndicaux au CHSCT dont l'existence n'est pas prévue par la loi (123).

**Amnistie.** - Selon la même logique, ne peuvent bénéficier de l'amnistie que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle qui sont de même nature que celles prévues par le code du travail ; tel n'est pas le cas d'une commission de coordination des CHSCT (124).

**Effets de l'arrêté d'extension de l'accord interprofessionnel.** - La jurisprudence sociale et la doctrine administrative sont antérieures à l'extension par arrêté ministériel du 12 janvier 1996 (125) de l'accord interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 et ses avenants des 16 octobre 1984 ainsi que du 20 octobre 1989 (126). Les représentants syndicaux institués par l'accord interprofessionnel de 1975 ne sont donc plus de simples représentants "conventionnel" : ils sont devenus des représentants "réglementaires", en tout cas dans l'ensemble des professions représentées par les deux organisations patronales signataires de l'époque, le CNPF et la CGPME. Il s'ensuit que la compétence des agents publics (inspecteurs du travail) n'est pas modifiée par une simple disposition conventionnelle. L'accord a été rendu applicable par un acte du pouvoir réglementaire. Et le pouvoir réglementaire a toute capacité, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, pour modifier la compétence de l'inspecteur du travail et l'étendre aux représentants syndicaux au CHSCT "réglementaires". Une disposition réglementaire ayant institué une nouvelle catégorie de représentant syndical au CHSCT, une évolution de la jurisprudence sociale tendant à faire bénéficier ceux-ci de la même protection contre les licenciement que les représentants des salariés légaux au CHSCT semble inévitable.

**Jurisprudence criminelle.** - Lorsque l'institution représentative n'a pas été instituée par une convention ou un accord collectif étendu, la méconnaissance des dispositions conventionnelles, si elle peut donner lieu à

des recours civils, n'est susceptible de recevoir aucune qualification pénale (127). Il semble d'ores et déjà acquis que le licenciement d'un représentant syndical au CHSCT pourrait constituer au minimum un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT (C. trav., art. L. 263-2-2), tout au moins dans les entreprises où le représentant syndical est de droit depuis l'arrêté d'extension de l'accord de 1975 en 1996, et plus généralement un délit de prise en considération de l'activité syndicale (C. trav., art. L. 412-2) à chaque fois qu'il s'avérera que le licenciement du représentant syndical n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse (128).

## B. La procédure

### 1. L'autorisation de licencier

**Autorisation obligatoire.** - La protection consiste en l'obligation pour l'employeur de demander l'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail lorsqu'il envisage de licencier un membre ou un ancien membre du CHST (C. trav., art. L. 436-1, 2ème al.). Le licenciement sans autorisation d'un représentant des salariés au CHSCT suffit à caractériser l'élément matériel du délit d'entrave. La rétractation éventuelle de l'employeur n'est pas de nature à faire disparaître l'infraction.

*Exemple : Une Cour d'Appel avait retenu que le licenciement sans autorisation d'un salarié membre du CHSCT ne constituait pas le délit d'entrave. L'employeur avait en effet suspendu cette mesure, puis y avait définitivement renoncé : pour la Cour d'appel, le fait que l'intéressé était toujours au service de la société s'opposait à ce qu'on puisse en tirer de quelque façon la preuve du délit reproché. Pour la Cour de cassation, au contraire, le repentir de l'employeur n'a pas eu pour effet de faire disparaître une infraction déjà commise (129).*

**Absence de contestation de la régularité de la désignation.** - A défaut d'avoir contesté dans les formes requises la régularité de la désignation du représentant du personnel au CHSCT, l'employeur ne peut le licencier sans autorisation de l'inspecteur du travail, sans s'exposer à une condamnation pour délit d'entrave (130).

(123) Cass. Soc. 20 février 1991 : BC V, no 85 ; Crim. 4 avril 1991 : Bull. crim. n° 164, 2ème espèce

(124) Cass. Soc. 19 décembre 1989 : BC V, no 719

(125) JO n° 19, 23 janvier 1996, p. 1130

(126) BO TR, fascicule Conventions collectives n° 95-42, 29 novembre 1995

(127) Cass. crim. 4 avril 1991 préc.

(128) V. notre étude CHSCT : organisation et mission. Légi-social D 302 du 16 mai 2000 n° 90

(129) Cass. crim. 4 avril 1995, B. crim. n° 146

(130) Cass. crim. 21 novembre 2000 Dr. Ouv. 2001 Chron. dr. pén. trav. p. 313 ; Cass. crim. 25 mars 1980, B. crim. n° 103

## 2. Les situations assimilées à un licenciement

### a) La modification du contrat de travail

Un nouveau secrétaire du CHSCT ne bénéficiant plus d'une prime : non respect d'un engagement contractuel de rémunération minimale, même si, en l'espèce, les objectifs n'ont pas été atteints (131).

### b) La modification des conditions de travail

**Pas de modification des conditions de travail sans l'accord du représentant des salariés au CHSCT.** - L'employeur ne peut imposer au membre du CHSCT ni une modification de son contrat de travail, ni même une simple modification de ses conditions de travail. Toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à un membre du CHSCT est de nature à caractériser l'élément matériel d'une atteinte à ses prérogatives statutaires (132).

**Conséquences du refus du représentant du personnel au CHSCT.** - En cas de refus par le salarié protégé d'une modification de ses conditions de travail, l'employeur ne peut que :

- soit renoncer à la modification envisagée ;
- soit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement (et non d'une demande d'autorisation de la modification).

Passer outre expose l'employeur aux mêmes sanctions que pour un licenciement sans autorisation, c'est-à-dire pour délit d'entrave. Cependant, la suite réservée à la demande éventuelle d'autorisation de licenciement formulée par l'employeur auprès de l'inspecteur du travail sera différente selon que la modification des conditions de travail envisagée a une incidence sur l'exercice du mandat ou non.

**Modification des conditions de travail ayant une incidence sur l'exercice du mandat.** - Le refus de la modification des conditions de travail ayant une incidence sur l'exercice du mandat (mutation de poste ou de fonction, par exemple) doit être assujettie aux règles spéciales du licenciement des représentants du personnel (133).

*Exemple : Toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à un membre du CHSCT est de nature à caractériser l'élément matériel d'une atteinte à ses prérogatives statutaires, à moins que l'employeur n'apporte la preuve de sa pleine justification (134).*

**La modification des conditions de travail ayant une incidence sur l'exercice du mandat doit être pleinement justifiée.** - Même si la qualification ou le salaire du représentant n'en sont pas affectés, ni les conditions de travail aggravées, la modification des conditions de travail du salarié protégé peut constituer une entrave si l'employeur ne peut en apporter la "pleine justification" (135).

**Interdiction des modifications des conditions de travail discriminatoires.** - L'employeur est dans l'impossibilité d'imposer un changement de ses conditions de travail au représentant des salariés au CHSCT, que ce changement ait des incidences ou non sur l'exercice du mandat, si ce changement est en rapport avec ses fonctions représentatives.

*Exemple : La baisse du nombre de piges d'un journaliste pigiste justifie la compétence du juge des référés qui constate que le changement des conditions de travail était bien lié aux fonctions de secrétaire du CHSCT du salarié. La créance de salaire n'est pas sérieusement contestable (136).*

### Modification sans incidence sur l'exercice du mandat.

- Une modification des conditions de travail n'ayant pas d'incidence sur l'exercice de son mandat constitue une faute d'une gravité suffisante du représentant permettant à l'employeur d'obtenir l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail (137).

## 3. Transfert ou cession d'entreprise

**Autorisation préalable de l'inspecteur du travail.** - Lorsqu'un membre du CHSCT est compris dans un transfert partiel ou d'entreprise ou d'établissement, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise (C. trav., art. L. 436-1, 5ème al., applicable par renvoi de L. 236-11).

*Exemple : Avant de relaxer un chef d'établissement du chef d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT pour avoir refusé de réintégrer un membre du CHSCT à la suite de l'annulation de son autorisation de licenciement par le juge administratif alors que l'entreprise lui avait été cédée, les juges du fond doivent s'assurer que*

(131) Cass. Soc. 5 octobre 1999

(132) Crim. 4 janv. 1990 : Bull. crim. n° 11

(133) Crim. 30 juin 1987, Jurisp. UIMM 1988.499

(134) Cass. crim. 4 janvier 1990 préc

(135) Crim. 15 févr. 1994, Bull. crim. n° 68

(136) Cass. Soc., 6 juillet 1999, SNC Edinter et a. c/ Duchemin, n° 97-41.824

(137) CE 1er févr. 1995, Friga Bohn

*l'article L. 122-12 ne trouvait pas à s'appliquer, en particulier si la cession de l'entreprise au profit du prévenu avait eu pour effet de transférer une entité économique conservant son identité et son activité (138).*

**Pas de suppléants : suspension du contrat et non du mandat.** - Un salarié, M. X, est désigné le 21 mai 1996 au CHSCT. Il est malade à compter du 14 octobre 1996. Un autre salarié, M. Y, est désigné le 10 mars 1997 en remplacement de M. X. Le Tribunal d'Instance refuse d'annuler cette désignation au motif que la loi n'organisait pas de suppléance en cas d'absence momentanée d'un membre du CHSCT, et que la suspension du contrat de travail équivalait à une cessation des fonctions de membre du CHSCT. A tort, estime la Cour de cassation, pour qui au contraire la suspension du contrat de travail n'est pas un cas de

cessation des fonctions au sens de l'article R. 236-7 du Code du travail, les représentants du personnel au CHSCT étant désignés pour une durée de deux ans (139).

### C. L'indemnisation

**Indemnisation à défaut de réintégration.** - En sus des sanctions pénales pour entrave, la sanction civile de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur des représentants du personnel licenciés sans autorisation est le versement d'une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié protégé depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection. Cette indemnité n'exclut ni les indemnités de rupture, ni l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (140).

**Henri Peschaud**

(138) Cass. crim. 16 novembre 1999, n° 98-82938, Delgado Yvonne Dr. Ouv. 2000 p. 359 n. M. Richevaux

(139) Cass. Soc., 8 juillet 1998, BC V n° 376

(140) Cass. Soc. 17 mars 1998, n° 1573 P, Sté Curly Payen c/ Charvet et a., Dr. Ouv. 1998 p. 271 n. A. Duflot

*Etre isolé dans un face à face inégal avec l'employeur ou la direction, travailler sans délégué, sans défense solide, sans être organisé, c'est le lot commun de nombreux salariés dans la majorité des PME et dans beaucoup d'entreprises plus importantes.*

*Centré sur la phase toujours délicate d'un bon début d'organisation collective, ce livre pratique, clair, rassemble dans une démarche progressive, connaissance des enjeux, outils juridiques précis et savoir-faire.*

*Les travailleurs désireux de se défendre mieux, les élus sans expérience syndicale, les militants syndicaux auront en main, dans un seul manuel, les moyens essentiels pour mettre en place institutions représentatives de proximité et syndicats actifs, sans esprit de chapelle ni juridisme étroit.*

**Pascal Rennes**, juriste et formateur syndical,  
**Secrétaire de rédaction du Droit Ouvrier**,  
a été pendant 12 ans inspecteur du travail.

Prix 80 F

LES ÉDITIONS DE L'ATELIER  
Les Éditions Ouvrières  
12, avenue Sœur Rosalie  
75013 Paris

VO ÉDITIONS  
SA La Vie Ouvrière  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex

