

Attendu, selon le jugement attaqué, (tribunal d'instance de Senlis, 1^{er} février 2013, que la société Stokomani a réuni le 11 octobre 2012 le collège désignatif du site d'Alata pour procéder à l'élection des membres de la délégation du personnel du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de cet établissement ; que la Fédération des employés et cadres Force ouvrière a contesté cette élection ;

Attendu que la société Stokomani fait grief au jugement d'annuler la désignation des membres de la délégation au CHSCT du site d'Alata, alors, selon le moyen :

1°/ que le CHSCT est institué dans le cadre de l'établissement ; qu'en procédant à l'annulation de la désignation litigieuse au motif qu'elle n'aurait pas été faite dans le cadre de l'entreprise Stokomani dans son entier, le tribunal d'instance a violé l'article L.4611-1 du code du travail ;

2°/ que la société faisait valoir que le directeur de chacun de ses magasins était apte à traiter des problématiques d'hygiène et de sécurité, ayant reçu une formation adaptée à cet objet ; qu'en énonçant qu'il n'était pas soutenu par la société Stokomani que les directeurs de magasins aient été dotés d'une autonomie suffisante pour leur permettre de répondre aux questions posées éventuellement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail par les délégués du personnel, la cour d'appel a dénaturé les écritures de la société, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/ que le périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un scrutin électoral antérieur par un accord préélectoral non dénoncé, doit être celui retenu pour apprécier la nécessité de constituer ou non des CHSCT ; qu'en énonçant que la société Stokomani ne pouvait se prévaloir du protocole d'accord préfectoral du 22 mars 2010 relatif aux élections des délégués du personnel et des membres du comité entreprise qui pourtant circonscrivait les établissements distincts de l'entreprise et n'avait fait l'objet d'aucune remise en cause, la cour d'appel a violé les articles L.2314-3, L.2324-4 et L.4613-1 du code du travail ;

Mais attendu que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté

que la société Stokomani employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabrats, prés. – Mme Pécaut-Rivolier, rapp. – M. Finielz, av. gén. - SCP Boutet, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray , av.)

Note.

« Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus ». Sous une apparence bien simple, l'article L.4611-11 du code du travail recèle une chausse-trappe pour le moins redoutable. Quel contenu donner au terme d'établissement ? Celui retenu pour ce qui concerne le périmètre d'élection des délégués du personnel (1) ou celui déterminé pour l'élection du comité d'entreprise ou des comités établissements (2) ou encore une tierce notion, pour tout compliquer, à mi-chemin entre l'une et l'autre comme certains (3) l'infèrent ou le supputent ? L'enjeu est de taille pour les entreprises à sites multiples ; si l'on adopte la première solution voire même la dernière, seuls les sites qualifiés indûment d'établissement comptant plus de cinquante salariés bénéficieront d'un CHSCT. Dans le cas contraire, chaque salarié se verra couvert par cette institution représentative du personnel devenue fondamentale ces dernières années, parce que s'y noue et s'y débat la question de la violence au travail (4).

Le moins que l'on puisse dire est que la rédaction bien maladroite de l'article L.4611-3 du même code donne de l'eau au moulin des employeurs bien prompts à réduire autant que faire se peut les pouvoirs et emprise des CHSCT : « Dans les établissements de moins de

(1) « Le personnel élit des délégués du personnel dans tous les établissements de onze salariés et plus » (article L.2312-1 du code du travail)

(2) « Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts » (article L.2327-1)

(3) Tel Pierre-Yves Verkindt, dans son récent rapport au Ministre chargé du Travail, *Les CHSCT au milieu du gué*, février 2014.

(4) pour une approche pratique du CHSCT, se reporter au numéro spécial de la RPDS, sept-oct. 2012.

cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L.2315-1 et suivants...». Les moyens prévus aux articles L.2315-1 et suivants ? C'est-à-dire les heures de délégations accordées aux délégués du personnel. Et rien de plus : pas de réunions en la présence du médecin du travail, des services de prévention de la CARSAT et de l'inspection du travail, pas de pouvoir de décider d'une expertise, pas même le droit de diligenter des enquêtes pour accident du travail hors heures de délégation. On comprend aisément que maintes directions aient été, telle la société Stokomani, que trop enclines à adopter cette première lecture.

Et ce n'est pas la circulaire de 1993 relative à la mise en place des CHSCT (5) qui permettra de clarifier la question : à tout le moins elle élude la question, voire elle abonde plutôt dans le sens d'un périmètre restreint excluant donc, de ce fait les salariés rattachés à un site de moins de cinquante salariés. La lecture du tout récent rapport (6) du Professeur Pierre-Yves Verkindt n'éclaire pas davantage la question et reste tout aussi ambigu. Tout juste note-t-il que la Cour de cassation « *laisse entendre que le périmètre du CHSCT et celui du comité d'entreprise sont identiques* » (7).

Ce n'est pas là – et on ne peut que s'en réjouir – la position adoptée dans son arrêt du 19 février 2014 par la Chambre Sociale de la Cour de cassation qui, pour la première fois, avait explicitement à trancher la question : « *Attendu que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ; Et attendu que le tribunal d'instance qui a constaté que la société Stokomani employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un des sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise était irrégulière.* » (ci-dessus).

Ce point n'avait été précédemment traité que de manière indirecte et fort détournée, dans un arrêt du 29 janvier 2003 (8) ; la solution cependant semblait bien évidente, même si à son origine, le Comité d'Hygiène et de Sécurité fut marqué du sceau de l'ambiguïté. Du

sceau de l'ambiguïté politique bien sûr, puisqu'il fut un enfant du régime de Vichy, créé par simple décret du 4 août 1941, sous le nom de « comité de sécurité ». Mais cette ambiguïté est également juridique puisque cette commission reposait sur la notion d'établissement et non sur celle d'entreprise ; toutefois cette hésitation pourrait n'être qu'apparente car l'ensemble des textes de cette période – allant à tout le moins de 1936 à 1950 – use indifféremment des termes d'établissement et d'entreprise.

En 1947, le pouvoir exécutif reconduira l'économie du texte de 1941 (9) dans la foulée de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 16 mai 1946 instituant les comités d'entreprise. Et il faut le rappeler ici, le statut purement réglementaire du C.H.S. perdurera jusqu'en 1982. Corrélativement, dès lors que le Comité d'hygiène et de sécurité demeurait une simple commission du comité d'entreprise ou des comités d'établissement, il était évident que son périmètre était coextensif à celui-ci : en d'autres termes, dès lors qu'une entreprise comptait plus de cinquante salariés, chacun d'entre eux avait vocation à bénéficier d'une couverture par cette commission.

Lorsque le législateur, en 1982, crée le CHSCT, par extension des compétences du CHS et en le disjoignant du Comité d'entreprise pour en faire une institution représentative du personnel autonome, il est clair qu'il n'entendait pas en restreindre le périmètre et ainsi faire échapper à son empire des sites qualifiés d'établissements au sens de périmètre d'élection des délégués du personnel. Au demeurant, cette identité des périmètres des comités d'entreprise ou d'établissement et ceux des CHSCT se déduit implicitement de la rédaction de l'article L.4613-4 du code du travail : « *Dans les établissements de 500 salariés et plus, le comité d'entreprise, en accord avec l'employeur détermine le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail eu égard à (...) la répartition des locaux ou des groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux* ».

On peut certes s'étonner que cette question n'ait pas été tranchée plus tôt. Mais n'a-t-il pas fallu attendre 1989 (10) pour qu'en matière d'élection de délégués du personnel, dont l'institution repose également sur la

(5) Circulaire n°93/15 du 25 mars 1993, disp. sur circulaires.legifrance.gouv.fr

(6) remis le 28 février au ministre, il n'intègre pas cet arrêt.

(7) page 46 du rapport.

(8) Arrêt société Mac Donald France Restaurant, pourvoi n°01-60802, Bull. n°35, RJS 2003 n°473.

(9) Exposé des motifs du décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947 : « *ce projet reprend dans son ensemble les dispositions du décret du 4 août 1941 mais certaines dispositions ont été apportées au texte initial. D'une part les comités d'hygiène et de sécurité et constituent une commission spéciale du comité d'entreprise...* »

(10) Cass. soc., 28 fév. 1989, n°88-60478, Bull. n°147.

notion d'établissement et non sur celle d'entreprise (11), la Cour de cassation ait à connaître de la question et pose le principe selon lequel le regroupement des sites de moins de 11 salariés doit être effectué afin que chaque salarié de toute entreprise atteignant ce seuil d'effectif, bénéficie de cette institution représentative du personnel ?

Après avoir posé le principe que le périmètre de désignation des délégués syndicaux est, sauf stipulation conventionnelle plus favorable, identique à celui des comités d'établissement (11), la Cour de cassation poursuit là un travail de clarification et, dans ce cas, d'extension des droits collectifs, bienvenu.

(11) Article L.2312-1 : « *Le personnel élit des délégués du personnel dans tous les établissements de onze salariés et plus.* »

(11) Cass.soc. 18 mai 2011, n°10-60383.

(12) pour approfondir : C. Wolmark, fasc. *Etablissement*, 2011, Rep. Travail, Dalloz.

(13) le droit du travail comme on le voit ici, mais également la statistique économique et droit fiscal, avec les fameux

Établissement / entreprise : ces termes sur lesquels s'appuie le droit du travail demeurent, l'un comme l'autre et dans leur articulation, bien confus (12). Trop confus sans doute pour avoir rang de notions juridiques. Le droit (13) n'a fait que se saisir de concepts qui lui préexistaient et qui à l'origine, lui étaient étrangers pour les retravailler. Mais en même temps, parce que ces termes lui sont extérieurs, ils créent et renouvellent sans cesse des lacunes dans sa rationalité normative. On ne peut cependant que regretter que le travail de recodification n'ait pas été l'occasion d'un vrai travail de clarification terminologique.

Pierre Boutonnet et Jacques Déchoz,
Inspecteurs du travail

code sirene et surtout siret, ce dernier surtout, fondé sur une notion radicalement distincte d'établissement (« *l'unité SIRET est l'établissement (unité locale), défini comme un lieu géographiquement distinct où s'exerce tout ou partie de l'activité* - portail de l'INSEE - »), ce qui n'empêche nullement le ministère du travail de fonder la totalité de ses bases de données sur cette notion toute étrangère au droit social.