

Introduction

Nombreux sont ceux qui invitent les représentants du personnel au CHSCT à une course effrénée à l'acquisition de connaissances théoriques, techniques ou réglementaires. À l'inverse, ce livre retient qu'ils doivent avant toute autre chose comprendre la nature et le sens profond de leurs missions. Ne vaut-il pas mieux, avant de se lancer, cerner ce que l'on recherche et à quelles fins ? En replaçant la pratique au cœur de sa démarche, l' élu du CHSCT se fixe un cap et des priorités : il sélectionne ainsi naturellement les savoirs à acquérir et se focalise sur ceux qui répondent précisément aux enjeux auxquels il doit faire face.

Pour autant, cet ouvrage ne nie pas l'importance des savoirs et compétences à acquérir. Cet avant-propos est l'occasion d'expliquer pourquoi certains apports de connaissance y sont privilégiés, d'introduire les problématiques propres au CHSCT et de préciser sur quelles bases ont été définies « les bonnes pratiques » dont le récapitulatif figure en tête de chacun des chapitres.

Les CHSCT occupent une place singulière dans le paysage socio-économique. Longtemps relégués au second plan des instances représentatives du personnel, ils ont connu une montée en puissance constante au cours des dernières années. Cette évolution n'est pas due au hasard. Elle renvoie à la mutation engendrée par la libéralisation totale des mouvements de capitaux, avec comme conséquence la possibilité pour les actionnaires de « sortir » à tout moment du capital des entreprises et d'exercer un chantage à la rentabilité, au nom de laquelle emplois, salaires et conditions de travail deviennent de simples variables d'ajustement. Dans cette tourmente, la santé au travail est elle aussi devenue une variable d'ajustement !

Cette toile de fond explique l'émergence de risques professionnels nouveaux, tels que les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculosquelettiques

(TMS), pour citer les plus connus. Elle est également à l'origine d'une fragilisation du salariat, notamment au travers des stratégies de recentrage sur les cœurs de métier appliquées par les grands groupes. Ces stratégies se sont traduites par un développement sans précédent de la sous-traitance et du travail intérimaire, avec des conditions de travail fortement dégradées pour les salariés concernés.

Dans le même temps, la prise de conscience progressive de l'impact dévastateur des politiques patronales a donné lieu à un renforcement du dispositif légal de protection des travailleurs : obligation de l'employeur d'évaluer les risques *a priori*, instauration du document unique, prise en compte de la dimension « mentale » de la santé, etc. La jurisprudence a apporté sa contribution à l'édifice, en affirmant que l'employeur est tenu à une « obligation de sécurité de résultat » en matière de santé professionnelle.

Les élus du CHSCT se retrouvent au cœur de ces bouleversements, confrontés à des situations inédites et complexes : stress, souffrance au travail, harcèlement moral, suicide ou tentative de suicide, épuisement professionnel, etc. La charge est d'autant plus lourde à porter que les moyens à leur disposition restent figés à l'année 1982, date de la création des CHSCT, et font même l'objet de remises en cause.

Comment les élus du CHSCT s'en sortent-ils ? Les formations offrent un cadre idéal pour répondre à cette question : les échanges entre stagiaires, les travaux en groupe et les questions posées sont autant de révélateurs sur les modes de fonctionnement des uns et des autres. Il en ressort que les pratiques des représentants du personnel sont très hétérogènes :

- Certains ne maîtrisent pas (ou plus) le fonctionnement du CHSCT : dans les faits, le chef d'entreprise est aux commandes et leur dicte leur emploi du temps au gré d'événements dont lui seul a le contrôle (projets divers, réorganisations, groupes de travail...).
- D'autres, au contraire, en préservant jalousement leur capacité d'initiative propre, parviennent à faire de l'instance un véritable outil au service des salariés. L'expérience de ces élus a fortement inspiré cet ouvrage et les bonnes pratiques qui y sont exposées reflètent pour une large part leurs pratiques de terrain.

Les débats entre stagiaires permettent par ailleurs d'observer que les écarts comportementaux entre élus recouvrent des divergences d'appréciation sur la raison d'être des CHSCT, sur le contenu de leurs missions et sur les principes qui régissent les rapports élus-directions. Ce livre en retient que la clé de voûte des bonnes pratiques de l'élu du CHSCT réside, en premier lieu, dans sa

capacité à adopter une posture conforme à sa mission de représentation du personnel et au mandat d'ordre public dont il est porteur. Le premier chapitre de cet ouvrage sera consacré à ces questions.

Dans un autre registre, l'actualité invite les élus à revisiter leurs pratiques, et à en construire de nouvelles, suite aux modifications du Code du travail introduites en août 2015 par la loi Rebsamen, dite « relative au dialogue social et à l'emploi ». Divers chapitres répondent aux interrogations dans ce domaine, forcément nombreuses car ce texte multiplie les configurations dans lesquelles le CHSCT peut désormais exercer ses attributions.

Le lecteur averti connaît les effets néfastes de ces nouvelles dispositions, mais quelles que soient les manœuvres à son encontre, le CHSCT a encore de beaux jours devant lui. Cette certitude tient au fait qu'il s'est imposé comme un maillon incontournable de la politique de prévention dans l'entreprise. La puissance publique, soucieuse de contenir le déficit de la Sécurité sociale, connaît le risque qu'il y aurait à se priver d'un tel instrument.

Pour clore cette introduction, il faut souligner que l'élu du CHSCT a une fonction difficile à assumer. Il doute parfois de l'efficacité de son action et doit apprendre à gérer ses frustrations : la noblesse de sa fonction, son utilité sociale, résident dans des avancées construites le plus souvent pas à pas. Tout comme Paris ne s'est pas bâti en un jour, l'efficacité du comité se construit dans la durée. En mettant à sa disposition des conseils pratiques, ce livre a pour objectif de l'encourager à faire preuve de persévérance et de le convaincre qu'il est doté d'un pouvoir réel : celui d'exiger l'application de toute mesure nécessaire à la protection de la santé des travailleurs, en particulier lorsque celle-ci est mise à mal par des méthodes brutales de management. Sans l'intervention des CHSCT de France Télécom, son président-directeur général n'aurait jamais pu être mis en examen pour « harcèlement moral » en juillet 2012, suite aux 35 suicides de salariés que l'entreprise avait enregistrés entre 2008 et 2009...

Chapitre 1

La posture des élus du CHSCT

1.1 - Élus du CHSCT : un mandat d'ordre public



Points clés de bonne pratique

- *Les représentants du personnel au CHSCT doivent être conscients qu'ils sont titulaires d'un droit constitutionnel et détiennent un mandat d'ordre public. Ce repère :*
 - *Les préservera de sous-dimensionner leur rôle.*
 - *Les guidera pour améliorer le fonctionnement de l'instance.*
- *Le chef d'entreprise préside, mais ne dirige pas le CHSCT. Lorsqu'il outrepassa sa fonction, le secrétaire doit lui rappeler que son mandat n'émane pas de la puissance publique, mais des actionnaires, ce qui ne lui confère ni rang hiérarchique, ni prééminence au sein de l'instance.*
- *En contrepartie des pouvoirs issus de leur mandat, les élus sont tenus à une attitude exemplaire. Dans ce cadre, ils examineront l'opportunité de soumettre au personnel une « charte des engagements des élus du CHSCT ».*

- Lorsque le représentant de l'employeur ne répond pas aux trois conditions requises pour présider le CHSCT (autorité, compétence, moyens) et empêche ainsi son bon fonctionnement, les élus :
 - Exigeront son remplacement.
 - Dénonceront, par le vote de motions, les carences constatées.

La notion de « mandat d'ordre public »

Qu'entend-on par « ordre public » ?

« L'ordre public » se définit comme l'ensemble des règles obligatoires qui touchent à l'organisation de la Nation, priment sur les intérêts privés et sont indispensables au bon fonctionnement de la collectivité.

Sont qualifiées « d'ordre public » toutes les dispositions auxquelles le législateur entend donner expressément un caractère impératif :

- Nul ne peut déroger aux règles de l'ordre public : elles ne peuvent être contournées, puisqu'elles répondent à des exigences fondamentales ou à des intérêts primordiaux.
- L'Article 6 du Code civil stipule qu'elles s'imposent à tous, même aux contractants d'accord entre eux pour les écarter.



Article 6 du Code civil

« On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs. »

Le mandat d'ordre public des élus du CHSCT

Sauf rares exceptions, les textes ou ouvrages consacrés au CHSCT se contentent de décrire sa finalité, sa composition et son fonctionnement, sans s'interroger sur ses fondements. Ils sont pourtant essentiels : la fonction du représentant du personnel est inscrite dans le marbre de la Constitution !



Préambule de la Constitution de 1946, confirmé par la Constitution de 1958 - Point 8 (extrait)

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. »

Les membres du CHSCT sont investis d'un mandat d'ordre public :

- La Constitution française reconnaît comme droit fondamental du travailleur sa participation, par l'intermédiaire de ses délégués (représentants), à la détermination des conditions de travail.
- Ceci signifie que la Nation française s'est fixé comme règle l'instauration d'un « garde-fou » face à la toute-puissance patronale, au travers des représentants du personnel. Le CHSCT agit dans ce cadre national en tant qu'organe de défense des intérêts des salariés.
- Le CHSCT est en outre garant d'un droit à la santé inscrit également dans la Constitution : « La Nation garantit à tous la protection de la santé » (point 11 du préambule de la Constitution de 1946, repris dans la Constitution de 1958).

Parce qu'elles sont d'ordre public, les dispositions législatives relatives au CHSCT sont intangibles et non négociables :

- Ainsi, l'employeur a obligation de constituer un CHSCT dès lors que le seuil légal de 50 salariés est atteint. Il ne peut invoquer un accord du personnel, renonçant au bénéfice de l'instance, pour s'y soustraire.
- Une absence de candidature aux élections du CHSCT donne lieu à un PV de carence, transmis à l'inspection du travail. Conséquence de l'obligation d'ordre public, ce PV ne dispense pas le chef d'entreprise de répondre immédiatement à toute demande ultérieure d'organiser de telles élections.
- De même, aucun accord collectif ne peut limiter les prérogatives et les missions du CHSCT définies par le Code du travail.

Le mandat d'ordre public : quelles contreparties ?

Le mandat d'ordre public des représentants du personnel au CHSCT leur confère des droits et des pouvoirs substantiels. Ceci ne va pas sans contrepartie : ils doivent être conscients de l'importance de leur fonction et sont tenus à une attitude exemplaire sur tous les plans, pour mériter la confiance des salariés.

Dans ce cadre, ils jugeront de l'opportunité de soumettre au personnel les règles de bonne conduite qu'ils comptent adopter, à travers une « charte des engagements des élus du CHSCT ».



Type d'engagements pouvant figurer dans la « charte des engagements des élus » :

- Tenir systématiquement les salariés informés des réunions plénières du CHSCT, grâce à un « compte-rendu des élus » (voir le chapitre 3.6).
- Rendre compte de l'activité du CHSCT au moins une fois par an, par l'intermédiaire d'un bilan d'étape du mandat (voir le chapitre 4.1).
- Avertir à l'avance les salariés des inspections trimestrielles, afin de les préparer avec eux.
- Être à l'écoute du personnel pour :
 - Répondre à ses besoins en matière de santé au travail.
 - Formuler avec lui des recommandations destinées à améliorer les conditions de travail et renforcer la prévention des risques.

Chef d'entreprise et « chef » du CHSCT

La prééminence collégiale des élus

Du fait de leur mandat d'ordre public, les élus détiennent une légitimité, une autorité et une prééminence au sein du CHSCT. L'employeur ne peut, pour sa part, se prévaloir d'aucun mandat de ce type.

Très tôt, la jurisprudence a affirmé la prééminence collégiale des représentants du personnel. Un arrêt du 30 novembre 1976 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence, confirmé par la Cour de cassation (Chambre criminelle, 22 février 1979, n° 77-90179, Solmer) précise :

- « Aucune disposition n'attribue une prééminence du président au sein de la formation collégiale seule maître de ses décisions. »
- « Bien que le comité ait une fonction principalement consultative, il entre dans ses attributions de délibérer sur l'organisation de missions individuelles confiées à ses membres. » Ils sont « autonomes et souverains » dans le choix et l'organisation de ces missions individuelles et une direction qui « décide personnellement de ces missions en désignant les membres chargés de les effectuer » se met en infraction.

Le positionnement du président

La légitimité du président du CHSCT provient du mandat, direct ou indirect, des actionnaires. Un président-directeur général, par exemple, rend compte de son mandat à l'assemblée générale ordinaire des actionnaires (AGO) et

peut être révoqué à tout moment par elle. Or, le « droit des actionnaires » (régulièrement invoqué pour justifier les licenciements) n'est nullement inscrit dans la Constitution, contrairement à la fonction de représentant du personnel.

Rappelons sur un autre plan, que le Code du travail n'assigne au président du CHSCT que des obligations, sachant que c'est d'ailleurs sa fonction :

- Obligations de sécurité et de prévention des risques professionnels (voir les chapitres 2.3 et 5.2).
- Obligation de convoquer aux réunions, périodiques ou extraordinaires (chapitre 3.5).
- Obligations d'informer le CHSCT, de le consulter conformément à la loi et de fournir des réponses motivées à ses observations ou propositions (chapitre 5.5).
- Etc.

En dernier lieu, le CHSCT a été créé pour le service exclusif des salariés, et non pour l'employeur. C'est pourquoi la loi et la jurisprudence restreignent les droits de ce dernier :

- Le droit de vote du président est strictement encadré (voir le chapitre 2.3).
- Il ne peut inviter aux réunions des tiers extérieurs à l'instance, sans l'accord des élus.
- Il ne peut représenter le CHSCT sans un mandat exprès de la majorité de ses membres.

Pourquoi l'employeur préside-t-il le CHSCT ?

Le chef d'entreprise (ou son représentant) est obligatoirement le président du CHSCT. Ce titre peut être source d'incompréhensions puisque très souvent une assimilation hâtive est faite entre « président » et « primauté hiérarchique », probablement en référence à notre régime politique qui fait du président de la République le premier personnage du pays. Mais n'oublions pas que lorsque les IRP ont été créées, à la Libération, cette connotation n'avait pas lieu d'être : le régime présidentiel n'a été instauré en France qu'en 1962.

En dépit de son titre, l'employeur n'est pas le « chef du CHSCT ». Il préside uniquement parce que le CHSCT tournerait à vide si la délégation salariale ne pouvait s'adresser directement à celui qui détient l'information et le pouvoir de décision. Dès lors, il joue en séance un rôle clé, sans pour autant pouvoir se prévaloir d'une légitimité « présidentielle », au sens où on l'entend habituellement en politique : il préside, mais ne dirige pas.

La confusion entre « président » et « chef du CHSCT » est fréquemment alimentée par des biais comportementaux :

- Culturellement, il n'est pas facile pour un dirigeant d'admettre que le CHSCT soit un lieu dans lequel :
 - Il n'exerce pas le premier rôle.
 - Les élus ne siègent pas en tant que simples salariés et ne sont pas en lien de subordination.
- L'attitude des représentants du personnel est parfois symétrique : dans l'enceinte du CHSCT, il n'est pas toujours facile de concevoir que le patron n'est plus le patron... surtout lorsqu'il se comporte en hiérarque.

La carence de présidence

Certains employeurs jouent la carte de la vacuité : ils laissent l'instance livrée à elle-même en mandatant, pour les remplacer, un subalterne sans pouvoir réel. Si les élus ne réagissent pas, cette stratégie les privera de toute efficacité.

Le chef d'entreprise doit déléguer ses pouvoirs à un représentant véritablement apte à présider le CHSCT. Il doit savoir et pouvoir dialoguer, informer, décider, comme le ferait le dirigeant. À défaut, ce dernier engage sa responsabilité au titre du délit d'entrave.

Selon la jurisprudence, trois conditions sont requises pour présider le CHSCT. Elles sont cumulatives :

- **Autorité** : le délégataire doit jouir d'un réel pouvoir décisionnel. Le chef d'entreprise doit donc lui accorder une autonomie suffisante.
- **Compétence** : il doit maîtriser les connaissances et le savoir-faire nécessaires.
- **Moyens** : il doit bénéficier des moyens matériels, humains et financiers dont il a besoin pour exercer sa mission.

En cas de carences de la présidence, les élus voteront des motions pour les dénoncer. Elles figureront dans les procès-verbaux, pour démontrer le délit d'entrave.



La délégation de pouvoirs pour présider le CHSCT :

- *La Cour de cassation a notamment qualifié de délit d'entrave le fait qu'une direction mandate, pour présider le CHSCT, un représentant dont les pouvoirs se limitaient à transmettre les questions des élus (Chambre criminelle, 20 février 1996, n° 94-85863).*

- Le secrétaire du CHSCT vérifiera si le représentant désigné par le chef d'entreprise pour le remplacer détient une délégation de pouvoirs écrite.

Le mandat d'ordre public au quotidien

Une boussole utile

Les représentants du personnel au CHSCT s'interrogent régulièrement :

- « Avons-nous le droit de ... ? »
- « Que pouvons-nous faire pour ... ? »
- « Est-il normal que la direction ... ? »

Le mandat d'ordre public qu'ils détiennent offre un cadre pertinent pour évaluer les réponses possibles. Il s'agira simplement de se demander si la solution pressentie est en phase avec ledit mandat.

Cette même référence au mandat d'ordre public peut les aider à auto-évaluer leur mode de fonctionnement et, partant, à s'interroger sur les améliorations possibles :

Test d'autoévaluation de votre CHSCT en 12 questions		
Posture des élus de votre CHSCT	O	N
1/ Le président dirige le CHSCT	?	?
2/ Les élus utilisent leur crédit d'heures lors des consultations sur des projets importants	?	?
3/ Le président refuse de fournir un Code du travail au CHSCT	?	?
4/ Le règlement intérieur du CHSCT prévoit des règles de confidentialité plus strictes que celles du Code du travail	?	?
5/ Le président fixe l'ordre dans lequel sont abordés les points de l'ordre du jour	?	?
6/ Le secrétaire du CHSCT laisse le président animer la réunion plénière	?	?
7/ Le CHSCT ne vote qu'à l'occasion des consultations	?	?
8/ Le président signe le PV de réunion de CHSCT	?	?
9/ Le CHSCT censure systématiquement sa communication, lorsque le président invoque l'obligation de discrétion	?	?
10/ Certains documents remis au CHSCT sont incompréhensibles pour les élus	?	?
11/ Le CHSCT n'a pas accès à la base de données économiques et sociales	?	?
12/ Le président reçoit le projet de rapport de l'expert avant sa publication officielle	?	?

Commentaires sur le test : les réponses « NON » sont en adéquation avec le mandat d'ordre public des élus. Concrètement, plus les réponses « OUI » sont nombreuses, plus les élus sont éloignés de la posture à adopter pour répondre au mieux à leurs missions.

Un levier de cohérence

La pleine compréhension par les élus de la signification profonde de leur mission d'ordre public constitue la clé de voûte des bonnes pratiques :

- Elle donne sens, cimente et formate l'ensemble du fonctionnement du CHSCT.
- Elle génère des pratiques cohérentes et indissociables : toutes celles mentionnées dans les chapitres de ce livre renvoient inévitablement à la question centrale de « la posture » appropriée des élus.

La nécessité de garder toujours en tête la notion de mandat d'ordre public se vérifiera lors de l'analyse détaillée des thèmes qui éclairent les réponses à apporter au test d'autoévaluation précédent :

- Question n° 1 du test : chapitre 1.1 (Chef d'entreprise et « chef » du CHSCT)
- Question n° 2 : chapitre 3.2 (Crédit d'heures et circonstances exceptionnelles)
- Question n° 3 : chapitre 3.1 (Le budget illimité du CHSCT)
- Question n° 4 : chapitre 3.1 (Le règlement intérieur au service des élus)
- Question n° 5 : chapitre 3.4 (L'ordre du jour)
- Questions n° 6 : chapitre 3.5 (Réunion plénière et animation du secrétaire)
- Questions n° 7 : chapitre 3.3 (Le vote : un outil décisif)
- Question n° 8 : chapitre 3.6 (Le procès-verbal de réunion)
- Questions n° 9 : chapitre 4.4 (L'obligation de discrétion des élus)
- Question n° 10 : chapitre 5.1 (La qualité de l'information)
- Question n° 11 : chapitre 5.1 (La base de données économiques et sociales)
- Question n° 12 : chapitre 7.5 (Pas de délégation de pouvoirs à l'expert)

1.2 - Le délit d'entrave



Points clés de bonne pratique

- *S'opposer à l'action du CHSCT constitue une infraction pour trouble à l'ordre public. Pour cette raison, l'employeur qui fait entrave au mandat des élus engage sa responsabilité pénale.*
- *Le CHSCT peut utilement s'appuyer sur les PV dressés par l'inspecteur du travail :*
 - *Ils « font foi jusqu'à preuve du contraire » (article L8113-7 du Code du travail).*
 - *Pour les délits d'entrave sur le point d'être prescrits, ils interrompent la prescription pénale.*
- *Il est conseillé de constater, PV de réunions à l'appui, plusieurs entraves avant de poursuivre l'employeur en justice, afin que ce dernier n'en soit que plus sûrement condamné.*
- *Le CHSCT devra nécessairement prendre conseil auprès d'un avocat spécialisé avant toute démarche judiciaire. Celui-ci l'informerá notamment sur les actions civiles qui peuvent être envisagées, parallèlement à l'action pénale.*

Qu'est-ce qu'un délit d'entrave ?

Définition

S'opposer à la mise en place du CHSCT, ou à son fonctionnement régulier, est une infraction pénale pour trouble à l'ordre public, constitutive d'un délit d'entrave.

La loi Macron du 6 août 2015 se proposait initialement de supprimer toutes les peines de prison associées au délit d'entrave, considérant qu'il s'agissait « d'un signal négatif envoyé aux investisseurs ». Le risque de voir le texte invalidé a mis fin à cette velléité : l'atteinte à la constitution ou à la libre désignation des membres du CHSCT reste aujourd'hui sanctionnée d'un an de prison. Seule l'entrave au fonctionnement régulier de l'instance n'est désormais passible que d'une amende de 7 500 € (contre 3 750 € précédemment).



Article L4742-1 du Code du travail (extrait)

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du CHSCT, [...] est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait de porter atteinte au fonctionnement régulier du comité est puni d'une amende de 7 500 €. »

Le délit d'entrave, pour être qualifié comme tel, doit comporter :

- Un élément matériel, c'est-à-dire une action ou une omission.
- Un élément moral, à savoir un caractère intentionnel ou volontaire. En pratique, selon une jurisprudence constante, l'employeur ne peut prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre le délit au motif qu'il ignorait la règle de droit.



Entrave et Fonction publique :

- *L'article L4741-6 exclut du délit d'entrave la Fonction publique hospitalière et les établissements publics administratifs.*
- *S'il n'est pas possible de poursuivre pénalement les directions de ces établissements pour « délit » d'entrave, il reste néanmoins envisageable d'exercer des poursuites devant le juge civil.*

Délit d'entrave et protection des élus du CHSCT

Comme tout représentant du personnel, l'élu du CHSCT bénéficie d'une protection. Il ne peut faire l'objet d'un licenciement individuel ou collectif, sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, lequel vérifiera au cours d'une enquête que la rupture du contrat ne constitue pas une mesure discriminatoire liée aux fonctions de représentation du personnel.

Un employeur qui licencie un salarié protégé en l'absence de toute autorisation administrative, ou malgré un refus de l'inspection du travail, commet un délit d'entrave. La rétractation de l'employeur ne fait pas disparaître l'infraction (Cour de cassation, Chambre criminelle, 4 avril 1995, n° 93-80312, société Soferba).

Les membres du CHSCT bénéficient par ailleurs d'une protection particulière en matière de conditions d'emploi et de conditions de travail :

- L'employeur qui impose à un salarié protégé, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail, une mutation de poste, ou de fonctions, encourt une condamnation pénale dont il ne peut s'exonérer qu'en apportant la preuve de la pleine justification de cette mutation (Cour de cassation, Chambre criminelle, 4 janvier 1990, n° 88-83311, société EEM).
- Aucune modification de son contrat de travail ou changement dans ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cour de cassation, Chambre sociale, 24 avril 2003, n° 01-46968, société Mazet Aubenas).

Les autres exemples de délit d'entrave

L'entrave peut porter sur la constitution du CHSCT, la libre désignation de ses membres ou son renouvellement :

- La mise en place du CHSCT et l'organisation de son renouvellement en fin de mandat incombent à l'employeur. Il commet un délit d'entrave s'il conteste le nombre d'établissements distincts afin de diminuer le nombre de délégués.
- L'employeur est garant de la régularité du scrutin. Il se rend coupable d'entrave s'il favorise un candidat ou fait pression sur les votants. De même s'il fait participer les suppléants à la désignation, alors qu'ils ne remplacent pas un titulaire (Cour de cassation, Chambre criminelle, 1er décembre 1987, 85-96612, Casino).
- L'employeur qui refuse de réunir le CHSCT nouvellement élu, dans l'attente d'une décision des juges suite à sa contestation de l'élection, commet un délit d'entrave (Cour de cassation, Chambre criminelle, 25 février 2003, n° 02-82293, CRAMIF).

Les faits d'entrave au fonctionnement du CHSCT sont nombreux et consistent le plus souvent à priver les élus de leurs moyens d'action :

- Obstruction au droit à l'information du CHSCT.
- Défaut de consultation.
- Opposition au libre déplacement ou à la sortie des élus.
- Non-paiement du crédit d'heures.
- Refus de réunir régulièrement le CHSCT.
- Fixation unilatérale de l'ordre du jour de la réunion.
- Refus injustifié d'accorder un congé de formation.
- Etc.

 Exemple d'entrave par omission :

Un arrêt de la Cour de cassation (Chambre criminelle, 21 juin 2011, n° 10-87730, société AL.LO.TOUR) indique notamment que l'employeur s'est dispensé :

- « *D'avoir à fournir aux membres du CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par des enquêtes ou inspections. »*
- « *De faire assurer aux membres du CHSCT la formation nécessaire à l'accomplissement de leurs missions. »*

L'action des élus du CHSCT

Le recours à l'inspection du travail

Avant d'intenter une action en justice, le CHSCT doit préalablement épuiser tous les autres recours. Le plus immédiat est de voter des motions pour dénoncer officiellement les faits incriminés.

Dans un deuxième temps, il faudra solliciter l'intervention de l'inspecteur du travail, pour qu'il constate les faits par PV, document de première importance aux yeux des juges (voir le chapitre 2.7).

La personnalité civile du CHSCT

Le CHSCT est doté de la personnalité civile, c'est-à-dire qu'il peut se comporter comme une personne physique et agir en justice.

Un arrêt de la Cour de cassation précise : « La personnalité civile appartient à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par suite d'être juridiquement reconnus et protégés. Dès lors, les CHSCT qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile » (Chambre sociale, 17 avril 1991, 89-43770, société Sollac).

L'intervention de l'avocat

Avant la loi Macron, la menace d'agir en justice pour délit d'entrave représentait un moyen puissant pour faire respecter le Code du travail. Certains jugements ont marqué les milieux patronaux, telle la condamnation de deux dirigeants de Molex à 6 mois de prison avec sursis (cf. tribunal correctionnel de Toulouse, mai 2010), pour n'avoir ni informé, ni consulté les représentants du personnel du projet de fermeture de l'usine de Villemur-sur-Tarn.

L'allègement des peines au titre de l'entrave au fonctionnement des IRP se traduira probablement par une dégradation de la qualité de l'information remise aux élus, mais aussi par un développement des contentieux visant à faire ordonner par la justice la remise des informations manquantes. En tout état de cause, même si le délit devient moins menaçant pour l'employeur, agir en justice pour faire reconnaître une entrave reste d'actualité.

Recourir au tribunal ne doit être envisagé qu'avec prudence, en concertation avec les organisations syndicales et - surtout - avec l'aide d'un avocat spécialisé :

- Dès le départ, il devra être associé aux initiatives du CHSCT.
- Lui seul est capable d'apprécier la solidité des pièces à verser au dossier, ainsi que le risque d'une jurisprudence défavorable qui desservirait la cause que les élus entendent défendre.

Une action pénale ne doit pas empêcher des recours devant les juridictions civiles. La saisine du juge des référés civil peut produire un jugement plus rapide qu'au pénal et, partant, mettre fin plus tôt aux agissements illicites de l'employeur. Là encore, les conseils d'un avocat seront indispensables pour déterminer la voie à suivre.

 *Document complémentaire n° 4 : coordonnées d'avocats spécialisés auprès des CHSCT.*

L'action judiciaire du CHSCT

Si l'employeur refuse de respecter ses obligations, malgré l'intervention de l'inspection du travail et les mises en garde diverses, l'action judiciaire devient alors la seule voie possible pour que le CHSCT fasse valoir ses droits.

Comment procéder ?

- Une délibération du CHSCT, autorisant un représentant du personnel au CHSCT à agir en justice contre l'employeur pour délit d'entrave, est impérative (cour d'appel de Metz, 15 juin 2010, n° 08/03250).
- Elle doit être portée à l'ordre du jour de la réunion, sous peine d'être considérée comme irrégulière (Cour de cassation, Chambre sociale, 15 Janvier 2014, n° 12-25468, SNCF).
- Par contre, aucun texte n'impose au CHSCT d'indiquer, de manière précise, les faits d'entrave pour lesquels il mandate son représentant pour agir en justice (Cour de cassation, Chambre criminelle, 28 octobre 2014, n° 14-81853, SNCF).



Selon une jurisprudence constante, l'employeur doit supporter les frais de justice des actions engagées par le CHSCT, sauf abus de ce dernier.

1.3 - Les dates importantes

Repères historiques

Vision d'ensemble

Les principales lois et événements qui ont influencé les CHSCT sont résumés dans les visuels suivants et détaillés dans la suite du chapitre.



