

FAITS ET PROCÉDURE

Par délibération du 6 septembre 2012, le CHSCT de la Société Fibre Excellence Tarascon a voté le recours à un expert agréé par le ministère du Travail, le cabinet Secafi CTS.

Par exploit du 26 novembre 2012, la SAS Fibre Excellence Tarascon a fait assigner la Société Secafi CTS et le CHSCT de la Société Fibre Excellence Tarascon, en la forme des référés, devant le Président du Tribunal de grande instance de Tarascon, à l'audience du 13 décembre 2012, aux fins de dire n'y avoir lieu à expertise sur la pénibilité des conditions de travail au sein de l'entreprise, dire que les frais engagés par le CHSCT resteront à sa charge.

MOTIFS

L'article L. 4614-12 du Code du travail permet au CHSCT d'une entreprise de faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Parallèlement à cette dispositions, la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, dont l'objectif est d'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle à des facteurs de pénibilité, de permettre un départ à la retraite à 60 ans des salariés exposés et de prévenir la pénibilité par des accords ou plans d'actions au sein des entreprises, a généralisé à la charge de l'employeur le principe de prévention de la pénibilité au travail.

La pénibilité est définie par l'article L. 4121-3-1 du Code du travail comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé.

Dans ce nouveau cadre législatif, le CHSCT s'est vu reconnaître par le législateur une mission de promotion de la prévention des risques professionnels. L'article L. 4612-3 du Code du travail dispose ainsi expressément que le CHSCT, dans le cadre de cette mission « *suscite toute initiative utile* ».

Il résulte de ces textes que l'appréciation des facteurs de pénibilité fait pleinement partie du champ d'action du CHSCT. Certes, il appartient à l'employeur de déterminer le nombre de salariés exposés à de tels facteurs, de même que la réalité des risques, mais ce travail de recensement doit être fait en concertation avec le CHSCT, qui a vocation à donner son éclairage sur ce point dans la perspective de la mise en place d'un accord. Or, cette phase de recensement, qui implique nécessairement un débat ou une concertation autour de la définition du nombre de salariés exposés ou de la réalité des risques, n'aurait aucun sens si le CHSCT n'était pas en mesure, lui-même, de produire des informations fiables et étayées, ne serait-ce que pour contrôler l'inventaire et la cartographie des salariés exposés, tels que présentés par l'employeur.

En l'espèce, la Société Fibre Excellence Tarascon emploie plus de 330 salariés. Le CHSCT produit de nombreuses pièces démontrant que certains de ceux-

ci sont exposés à un risque d'inhalation d'amiante, de poussières de bols, et qu'ils sont également exposés, entre autres, à des atteintes auditives par des bruits lésonnels.

Il produit également divers courriers de l'inspecteur du travail, notamment un courrier du 3 avril 2012, par lequel celui-ci informe le responsable de l'entreprise qu'il entend relever diverses infractions concernant notamment l'exposition des salariés aux poussières de bols. Il produit d'autres courriers plus anciens, concernant les années 2010 et 2011, qui démontrent que l'entreprise est régulièrement la cible des critiques de l'administration du travail en ce qui concerne la protection des salariés et la mise en place de mesures spécifiques afin de ramener les valeurs limites d'exposition professionnelle en dessous du seuil réglementaire.

Il en résulte que certains salariés sont manifestement exposés à des fumées et des poussières irritantes et nocives, notamment pour l'appareil respiratoire, et que plusieurs mises en demeure ont déjà été adressées à la Société par les autorités administratives, manifestement insatisfaites des réponses apportées à ses interrogations par la direction de la Société.

Il ne peut utilement être contesté que les agents chimiques dangereux, notamment les poussières et fumées auxquelles sont exposés certains salariés de l'entreprise, consacrent un facteur de pénibilité, dans la mesure ils sont exposés « *à un ou plusieurs facteurs de risque susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles pour la santé* ».

Reste à apprécier l'ampleur et la cartographie de ces facteurs de pénibilité au sein de l'entreprise.

Selon la Société Fibre Excellence, le recensement de ces facteurs dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 relève de son appréciation unilatérale, de sorte qu'à l'instar de ce qui a pu être jugé pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, le CHSCT ne pourrait valablement recourir à un expert.

Or, le recensement des facteurs de pénibilité et du nombre de salariés concernés ne peut être comparé à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

En effet, le législateur, dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, a entendu que le CHSCT, qui, au sein de l'entreprise, doit promouvoir une action propre indépendante de celle de l'employeur, puisse, sinon prendre des décisions, du moins être associé à la phase de recensement, laquelle rejoint la mission générale qu'il lui a confiée (promouvoir la prévention des risques professionnels, article L. 4612-3 du Code du travail).

Elle lui a ainsi permis, dans cette optique, de « *susciter toute initiative utile* ».

Or, sa mission et, plus largement d'ailleurs, la consultation du CHSCT au cours de la phase d'élaboration du plan d'action, seraient purement

et simplement vides de sens si le comité n'avait pas la possibilité, afin que ses observations soient pertinentes, de recourir à une expertise. Le CHSCT doit nécessairement disposer d'une vision globale des problèmes au sein de l'entreprise, ce qui implique notamment une étude par un expert des méthodes de production en vue de réduire notamment l'exposition aux poussières et fumées et, plus généralement, l'exposition à de tels facteurs de risque et de pénibilité. Dénier au CHSCT le droit de recourir à l'aide d'un expert afin d'être en mesure d'apporter, lors du recensement des risques, une analyse pertinente et argumentée, revient à exclure toute possibilité de discussion contradictoire, alors même qu'il ne peut utilement être contesté qu'il existe des facteurs de pénibilité et des risques graves pour la santé des salariés, au sein de cette Société.

En tout état de cause, l'existence reconnue de facteurs de pénibilité, si l'on se réfère à la définition qu'en donne le législateur (un ou plusieurs facteurs de risque susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles pour la santé), est bien susceptible d'exposer les salariés à un risque grave.

En l'espèce, c'est sur ce point que s'opposent l'entreprise et le CHSCT.

Or, le travail de recensement constitue une phase capitale et déterminante des mesures qui seront, ou non, prises par la suite, et peut aboutir à la découverte d'un risque grave, de sorte que le CHSCT doit être considéré comme fondé à demander une expertise dans ce cadre.

Enfin, si la Société Fibre Excellence Tarascon a elle-même désigné un cabinet d'expertise, celui-ci n'est pas agréé par le ministère du Travail. Il s'agit principalement d'un cabinet d'expertise compétent en ressources humaines et organisation du travail, non expressément habilité par l'autorité administrative en ce qui concerne l'analyse des risques pour la santé au travail. Le CHSCT, de son côté, a entendu recourir à un cabinet, non seulement indépendant, mais encore agréé par le ministère du Travail au regard de ses compétences dans les domaines de la santé, de la sécurité du travail, ainsi que de l'organisation du travail et de la production.

En conséquence, l'expertise confiée au Cabinet Secafi CTS par le CHSCT entre bien dans les prévisions du législateur en regard des dispositions combinées de la loi du 9 novembre 2010 et de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

La Société demanderesse sera donc déboutée de ses demandes et devra prendre en charge le coût de l'expertise, conformément aux dispositions de l'article L. 4614-13 du Code du travail.

Succombant, la Société Fibre Excellence Tarascon sera condamnée aux dépens.

Elle devra, conformément aux dispositions de l'article L. 4613-13 du Code du travail, payer au CHSCT la somme de 1 794 euros au titre des frais et honoraires de défense exposés par le CHSCT.

Enfin, il serait inéquitable de laisser à la charge du Cabinet Secafi CTS la charge des frais irrépétibles que la défense de ses intérêts a rendus nécessaires. La Société Fibre excellence Tarascon sera donc condamnée à lui verser une indemnité de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ces motifs

Déboute la Société Fibre Excellence Tarascon de sa demande ;

Dit que la Société Fibre Excellence Tarascon devra supporter le coût de l'expertise ;

Condamne la Société Fibre Excellence Tarascon à verser au CHSCT Fibre Excellence Tarascon de la Société Fibre Excellence Tarascon une somme de 1 794 euros au titre de ses frais et honoraires de défense ;

Condamne la Société Fibre Excellence Tarascon à verser au Cabinet Secafi CTS une somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M^{me} Allard, prés. - M^{me} Crepin, Cano, Thiebault, av.)

Note.

Si la notion de pénibilité renvoie inmanquablement aux conditions de travail (1), l'ordonnance rendue par le TGI de Tarascon en date du 10 janvier 2013 est, à notre connaissance, la première décision à en constituer une illustration et à en tirer les conséquences au regard des compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'analyse nous semble logique, car la pénibilité doit bien être envisagée comme une relation de cause à effet d'un certain environnement précis de travail sur l'état de santé du salarié. Selon nous, cette pénibilité résulte d'une situation de travail difficile et contraignante, entraînant une dégradation de l'état de santé du travailleur. Ainsi, la pénibilité apparaît comme une conséquence des conditions de travail (2) sur la santé de l'individu (3), ce qui justifie pleinement que les représentants du personnel s'y intéressent.

En l'espèce, le CHSCT de la Société Fibre Excellence Tarascon ayant décidé de recourir à un expert afin d'analyser la pénibilité des conditions de travail dans l'entreprise, l'employeur saisit le juge des référés

(1) Héas F., *Éléments pour une définition juridique de la pénibilité au travail*, Travail et Emploi, n° 104, octobre-décembre 2005, p. 19. Voir également : Caron M., Verkindt P.-Y., « L'effort humain », *Regards sur la pénibilité*, D 2011, p. 1576 ; Lardy-Pélissier B., *La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable*, RDT 2011, p. 160.

(2) Dans ce sens : Bance P., *Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail*, RFAS 1978, p. 139.

(3) C'est pourquoi il a justement été proposé qu'un critère de pénibilité soit constitué par l'incidence des conditions de travail sur l'espérance de vie des individus (Struillou Y., *Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué ou premier pas ?*, Dr. soc. 2003, p. 954).

afin de s'y opposer. D'une manière générale, son argumentation vise à démontrer que la désignation de l'expert par le comité ne correspond pas aux hypothèses inscrites dans la loi ; selon l'article L. 4614-12 du Code du travail, un expert ne peut, en effet, être sollicité par un CHSCT qu'en cas de projet impactant les conditions de travail ou de risque grave identifié comme tel dans l'entreprise, ce qui n'était pas le cas présentement. Or, étant donné que l'employeur entend mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité, les représentants du personnel souhaitent l'intervention d'un expert, afin de procéder à une analyse préalable et concomitante des facteurs de pénibilité dans l'entreprise.

L'employeur et les représentants du personnel étaient précisément en désaccord sur l'opportunité pour le CHSCT de recourir à l'aide d'un expert. La question à laquelle le magistrat de Tarascon avait à répondre était, par conséquent, de savoir si l'application d'une nouvelle réglementation (en l'espèce, celle relative à la prévention de la pénibilité au travail issue de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (4)) pouvait justifier la nomination d'un expert par ledit comité. Si les conditions de désignation et le cadre d'intervention d'un tel expert sont fixées par le législateur (I), l'évolution des problématiques intéressant la santé au travail amènent à reconsidérer le champ d'intervention des CHSCT (II).

I. La désignation d'un expert par le CHSCT

La désignation d'un expert par le CHSCT permet aux représentants du personnel d'exercer pleinement leurs missions en matière de santé et de conditions de travail (A). À ce titre et à l'instar des réunions, des heures de délégation ou de la formation nécessaire, cette prérogative est une illustration du principe de participation équilibrée, posé par la directive communautaire du 12 juin 1989 (5) : les travailleurs ont, en effet, la possibilité de participer directement ou par l'intermédiaire de leur représentants à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. C'est pourquoi, comme le rappelle l'ordonnance du TGI, la loi encadre les conditions dans lesquelles le CHSCT peut désigner un expert (B).

(4) Loi n° 2010-1330, JO, 10 novembre 2010, p. 20034. Le Cochu P., Réforme des retraites et pénibilité, Gaz. Pal. 2011, 29 ; Muller F., Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ?, Sem. soc. Lamy 2010, n° 1470, p. 5.

(5) Directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JOCE, 29 juin 1989, L. 183.

(6) Verkindt P.-Y., Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Quelques développements

A. Le cadre d'intervention de l'expert désigné par le CHSCT

Le recours à un expert constitue une attribution importante dans le fonctionnement du CHSCT. Conformément à la signification de l'acronyme, la mission générale du CHSCT est, en effet, de veiller à la protection de la santé (physique et mentale), à la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des réglementations en la matière (6). À ce titre, il se comprend que les représentants du personnel puissent s'adjoindre la collaboration et le concours d'un professionnel susceptible de les assister si besoin.

Le recours à un expert permet au CHSCT de disposer d'un appui et d'un éclairage externe, dans les situations que la loi envisage (7). L'intervention d'un tel professionnel est actée par le comité et la décision est prise à la majorité des membres présents ; c'est bien le CHSCT qui choisit l'expert qu'il entend solliciter. L'intéressé est soumis au secret professionnel et à un devoir de discrétion. Si sa nomination porte sur un projet important, il doit, en principe, réaliser sa mission dans un délai d'un mois. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'entreprise et doit lui transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur, mais celui-ci ne peut pas s'opposer à la désignation de l'expert en mettant en cause la compétence professionnelle de l'intéressé (8). Il peut cependant contester le coût de l'expertise et intenter une action pour réduire la facture de l'intervention, mais la jurisprudence assimile souvent ce genre de demande à une remise en cause du choix de l'expert, ce qu'elle ne permet pas (9). De la même manière, sauf abus, le choix de l'expert n'est pas davantage contrôlé en jurisprudence. Les juges du fond peuvent simplement « statuer sur l'étendue de la mission confiée à l'expert », pour la réduire au seul champ de l'analyse et de la prévention du risque, de telle sorte que l'expertise ne puisse pas servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail (10). Enfin, en l'absence d'abus, les frais de procédure engagés par le CHSCT

jurisprudentiels récents, Dr. soc. 2007, p. 1253 ; Guedes Da Costa S., Lafuma E., Les CHSCT dans la décision d'organisation du travail, RDT 2010, p. 419. Add. le numéro spécial de la RPDS consacré au CHSCT, sept.-oct. 2012.

(7) *Infra*.

(8) Cass. Soc. 8 juillet 2009, Bull. civ. V, n° 183.

(9) Cass. Soc. 26 juin 2001, Bull. civ. V, n° 231, Dr. Ouv. 2001, p. 384.

(10) Cass. Soc. 11 février 2004, n° de pourvoi : 02-10862.

à l'occasion d'une contestation de la désignation d'un expert sont pris en charge par l'employeur (11), ce qui est le cas dans l'affaire présentement commentée. La désignation d'un expert par le CHSCT est, en définitive, une attribution essentielle et largement autonome des représentants du personnel (12).

En l'espèce, ces derniers avaient désigné comme expert un cabinet indépendant et agréé par le ministère du Travail, alors que l'employeur avait également sollicité, de son côté, le concours d'un autre cabinet, certes indépendant, mais non habilité par l'autorité administrative (13). Si, depuis le 1^{er} janvier 2012, les experts diligentés par les CHSCT doivent être nécessairement agréés par le ministre en charge du travail pour une durée pouvant aller jusqu'à cinq années (14), ce n'est néanmoins pas cette question de la compétence et/ou de la qualité de l'expert sur laquelle était saisi le TGI de Tarascon en référé. En effet, la loi précisant également les conditions d'intervention de ce professionnel, l'employeur entendait démontrer que ces conditions de désignation de l'expert par les représentants du personnel n'étaient pas réunies.

B. Les conditions de la désignation d'un expert par le CHSCT

Au regard de la loi, seuls un nouveau projet ou un risque avéré justifient la désignation d'un expert par le CHSCT. L'article L. 4614-12 du Code du travail dispose, en effet, que le comité peut s'adjoindre le concours d'un expert dans deux hypothèses précises, limitativement énumérées : soit un « *risque grave* » ayant ou non donné lieu à un accident du travail ou à une maladie professionnelle existe dans l'établissement ; soit l'employeur envisage « *un projet important* » modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (15). Au titre de la première branche de l'alternative, il doit s'agir de l'éventuelle survenance de dommages et donc, d'un « *risque identifié et actuel* » (16). Ce peut être, par exemple, des problèmes de fumées et de poussière, dès lors que l'employeur n'envisage pas de travaux de

ventilations appropriés (17), ou la mise en place d'un nouveau système informatique et l'alourdissement des charges de travail en raison de la réduction des effectifs (18). Différemment, un projet important est celui qui implique une nouvelle définition d'un métier (19), un transfert d'entreprise avec mutation du personnel (20), un changement des horaires postés (21) ou une fusion provisoire de deux services dans l'attente d'un déménagement de l'entreprise (22). Ce n'est aucunement le nombre de salariés concernés qui permet de conclure au caractère important du projet (23).

Cependant, l'article L. 4614-13 du Code du travail dispose que l'employeur peut contester devant les juridictions judiciaires (24) « *la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, l'étendue ou le délai de l'expertise* ». La jurisprudence a précisé que cette éventualité ne pouvait porter que sur le caractère « important » du projet modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail (25) ou l'existence d'un risque grave. C'est précisément sur ce point que l'employeur avait initié le contentieux : selon lui, la désignation d'un expert par le CHSCT pour analyser les facteurs de pénibilité dans l'entreprise ne se justifiait nullement, car il ne s'agissait pas d'un projet de modification de l'environnement de travail et aucun risque n'était (en soi) avéré.

Le TGI de Tarascon avait donc à se prononcer sur les conditions de mise en œuvre de l'article L. 4614-12 du Code du travail. En l'espèce, l'argumentaire de l'employeur invitait à décider que le recours à un expert par le CHSCT devait être envisagé limitativement, au seul regard des situations prévues par la loi, à savoir un projet important ou un risque. À l'inverse, pour les représentants du personnel, des circonstances autres que celles énumérées ne faisaient pas obstacle à la prérogative du comité. L'option se posait donc entre une application littérale de la loi ou une interprétation extensive des hypothèses susceptibles de justifier la désignation de l'expert.

(11) Cass. Soc. 14 février 2001, Bull. civ. V, n° 54 ; Cass. Soc. 8 octobre 2003, n° de pourvoi : 01-16309.

(12) Cottin J.-B., Panorama jurisprudentiel sur l'expertise du CHSCT, JCP S 2011, 1437 ; Poncet S., JP Lamy 2011, n° 300-1 et 301-1.

(13) L'expert choisi par l'employeur bénéficiait d'une habilitation au niveau de la branche.

(14) Article R. 4614-6 s. C. trav. ; l'agrément est renouvelable.

(15) L'article L. 4612-8 du Code du travail précise qu'il peut notamment s'agir d'une « *transformation importante des postes de travail* » suite à une « *modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation du travail* » ou d'une « *modification des cadences et des normes de productivité* ».

(16) Cass. Soc. 26 janvier 2012, n° de pourvoi : 10-12183.

(17) Cass. Soc. 19 décembre 1990, Bull. civ. V, n° 694.

(18) Cass. Soc. 26 janvier 2012, préc.

(19) Cass. Soc. 1^{er} mars 2000, JS Lamy 2000, n° 62-34.

(20) Cass. Soc. 29 septembre 2009, RDT 2010, p. 48.

(21) Cass. Soc. 24 octobre 2000, Bull. civ. V, n° 345.

(22) Cass. Soc. 26 janvier 2012, n° de pourvoi : 10-20.353.

(23) Cass. Soc. 10 février 2010, Bull. civ. V, n° 40.

(24) Cette nécessité de l'expertise relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. Soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V, n° 211).

(25) Cass. Soc. 14 février 2001, RJS 2001, n° 521 ; Cass. Soc. 18 décembre 2012, n° de pourvoi : 11-17634.

S'agissant du recours à un expert à l'initiative du CHSCT, la jurisprudence privilégie une approche extensive et une interprétation souple de l'article L. 4614-12 du Code du travail. Ainsi, sur la base d'attestations des représentants du personnel au comité, la Cour de cassation a pu admettre le risque grave justifiant le recours à un expert, au regard du ressenti des salariés et d'une situation objectivement dangereuse pour l'équilibre de leur santé mentale (26). De la même manière, un projet de modification des conditions de travail peut résulter d'un dispositif visant à contrôler l'activité des salariés en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants, effectués sans intervention médicale (27). Le recours à un expert par le CHSCT ne résulte donc pas uniquement de situations précises et concrètes de risque ou de changement profond dans l'organisation du travail. La jurisprudence peut apprécier la prérogative du comité au regard des conséquences réalisées ou prévisibles de l'objet de l'expertise sur l'environnement de travail, la santé des salariés ou les modalités d'accomplissement des activités (28). L'ordonnance rendue par le TGI de Tarascon en date du 10 janvier 2013 s'inscrit donc pleinement dans le prolongement de la jurisprudence antérieure, favorisant ainsi un élargissement du champ d'intervention du CHSCT.

II. L'élargissement du champ d'intervention du CHSCT

L'originalité de l'ordonnance du TGI de Tarascon est d'établir un lien direct entre la démarche de prévention de la pénibilité initiée unilatéralement par l'employeur et le rôle du CHSCT (A). Ce faisant, en ouvrant la possibilité au comité de solliciter un expert pour procéder à l'analyse des facteurs de pénibilité dans l'entreprise, une telle solution amène à apprécier les prérogatives et missions du CHSCT de manière dynamique et extensive (B).

A. La prévention de la pénibilité

Si le CHSCT de la SAS Fibre Excellence Tarascon a sollicité un expert, c'est pour disposer d'un appui, à l'occasion de l'élaboration par l'employeur d'un plan

d'action visant à prévenir la pénibilité dans l'entreprise. Le seuil de 50 salariés étant en effet atteint, l'entreprise doit disposer d'un accord collectif ou d'un plan d'action en la matière, dès lors que plus de 50 % des salariés sont exposés à une pénibilité (29). Manifestement, l'employeur n'avait pas entendu privilégier la norme conventionnelle et avait préféré la voie du plan d'action (30). C'est en vertu de ce cadre légal, en vue de « l'application d'une réglementation impérative », qu'il avait, de son côté, sollicité un expert et entendait mettre en place unilatéralement une analyse des facteurs de pénibilité pour définir ensuite un contenu au plan d'action. Selon l'employeur, cette perspective n'avait en rien modifié la possibilité du comité de recourir à une expertise, à l'instar de ce qui est prévu en matière de document unique d'évaluation des risques, simplement tenu à la disposition des membres du CHSCT (31). Implicitement, l'employeur soutenait donc que la procédure d'élaboration du plan d'action de prévention de la pénibilité relevait de son seul pouvoir de direction. A l'inverse, pour les représentants du personnel (32), la loi de novembre 2010 « instaure, au profit du CHSCT, une compétence nouvelle et générale », dans un souci de concertation. À défaut, la pénibilité se caractérisant par l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques, la désignation d'un expert serait tout de même conforme à la condition légale d'existence d'un risque grave.

À l'appui d'une argumentation précise et développée, le TGI de Tarascon se range à l'analyse du CHSCT défendeur. Pour ce faire, l'ordonnance rappelle, tout d'abord, la définition de la pénibilité instaurée dans le Code du travail par la loi de novembre 2010. Cette pénibilité résulte bien de « facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » (33). De plus, outre « une mission de promotion de la prévention des risques professionnels », le comité procède dorénavant « à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ». Ces dispositions n'auraient « aucun sens », comme le souligne l'ordonnance à deux reprises,

(26) Cass. Soc. 2 mars 2011, n° de pourvoi : 09-11.545.

(27) Cass. Soc. 8 février 2012, Bull. civ. V, n° 70 sur appel de CA Paris, 25 octobre 2010, Dr. Ouv. 2012, p. 35, n. C. Porin.

(28) Cependant, la possibilité reconnue au CHSCT d'avoir recours à un expert (spécifique) en risques technologiques ne peut résulter de la seule activité soumise à la législation sur les installations classées et de la dangerosité du site industriel (Cass. Soc. 15 janvier 2013, n° de pourvoi : 11-27679 ; cette décision sera publiée au Bulletin).

(29) Article L. 138-29 et s. CSS.

(30) La loi offre cette alternative à l'employeur.

(31) Article R 4121-4, 2° C. trav.

(32) Partie au litige, la société expert désignée par le CHSCT développe des arguments allant dans le même sens.

(33) Article L. 4121-3-1 C. trav. En complément, l'article D. 4121-5 C. trav. détermine les facteurs précis de pénibilité (par exemple, manutentions manuelles ou postures, agents chimiques ou températures extrêmes, travail de nuit ou répétitif). La pénibilité est-elle pour autant un nouveau risque ? (Petit F., La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ?, Dr. soc. 2011, p. 262).

si le CHSCT ne pouvait pas lui-même produire des informations, y compris avec l'appui éventuel d'un expert, notamment pour « *contrôler l'inventaire et la cartographie des salariés exposés* » élaborés par l'employeur. Or, en l'espèce, les conditions de travail soumettent le personnel à plusieurs risques (34). À de nombreuses reprises, l'inspection du travail a, par ailleurs, relevé les manquements et/ou insuffisances de l'employeur sur ces points (35). Le comité dispose enfin d'une « *mission générale* » de promotion de la prévention des risques professionnels et peut alors « *susciter toute initiative qu'il estime utile* » (36).

Il en résulte que le CHSCT dispose, incontestablement, de prérogatives en matière d'analyse de la pénibilité, puisque cette démarche est directement liée à la prévention dans l'entreprise. Il peut participer à la réflexion, à l'étude et à l'analyse de l'environnement de travail ; cette attribution est renforcée en présence de risques avérés constituant des facteurs de pénibilité ; le recours à un expert ne peut, par conséquent, pas lui être dénié en de telles circonstances. C'est donc la nécessité d'« *une discussion contradictoire* », l'existence de risques graves pour la santé des salariés et la compétence élargie et logique du CHSCT en matière de pénibilité qui justifient qu'il puisse solliciter une expertise. Outre l'existence d'une situation de « *risque grave* » telle que l'impose la loi, le recours à l'expert par le CHSCT se justifie également au regard du caractère transversal de l'analyse préventive de la pénibilité : en la matière, le comité a donc « *un rôle privilégié à jouer* » (37).

En définitive, l'ordonnance rendue par le TGI de Tarascon nous paraît pleinement et doublement justifiée : elle est, d'une part, conforme à la lettre de l'article L. 4614-12 du Code du travail, qui fixe les conditions d'intervention de l'expert sollicité par le CHSCT et impose, notamment, l'existence d'un risque grave ; la solution posée est, d'autre part, fidèle à l'esprit de la loi de novembre 2010, qui a entendu favoriser la prévention en matière de pénibilité (38). C'est donc une approche extensive des missions du CHSCT qui doit, en pratique, être privilégiée.

B. L'extension des missions du CHSCT

En décidant que le CHSCT peut s'adjoindre la collaboration d'un expert pour procéder à une analyse

des facteurs de pénibilité dans l'entreprise, alors que la loi ne l'envisage pas expressément, le TGI de Tarascon conforte l'analyse qui vise à apprécier les conditions de travail largement et, en corollaire, à étendre les missions du CHSCT.

Cela fait plus de trente ans que la loi du 23 décembre 1982 a imposé le CHSCT dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés (39), afin qu'une instance représentative du personnel dédiée participe à l'organisation de la sécurité (amélioration des conditions de travail) et à la protection de la santé (physique et mentale) dans l'entreprise. À cet égard, les missions du comité sont nombreuses. En premier lieu, et dans une logique préventive, le CHSCT est un organe de conseil. Par exemple, l'employeur doit impérativement le consulter avant toute modification des conditions d'hygiène, de sécurité ou intéressant les conditions de travail (40). Le Code du travail vise l'« *aménagement important* » et la « *transformation importante* », mais l'approche est large : transformation des postes de travail, changement de produit, modification des cadences ou des normes de productivité, etc. La consultation est également obligatoire à propos du règlement intérieur, de l'introduction de nouvelles technologies et concernant les mutations technologiques ou certaines catégories de travailleurs (remise au travail des salariés victimes d'accidents du travail, des travailleurs handicapés, des invalides de guerre ou des invalides civils).

L'employeur doit annuellement communiquer au CHSCT un rapport écrit sur la situation générale de l'établissement en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (bilan et perspectives). Le comité émet un avis sur ce rapport, les deux étant transmis au comité d'entreprise et le procès-verbal de la réunion devant être communiqué pour toute demande de marché public ou d'aide quelconque par l'employeur. Le CHSCT est donc pleinement associé à l'organisation des conditions de travail par l'employeur.

En second lieu, le CHSCT est un organe de contrôle : analyse des risques professionnels, inspections visant à contrôler le respect des réglementations, enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, échange avec l'inspecteur du travail en cas de visite de celui-ci. Le comité est un acteur essentiel en matière de

(34) Notamment l'inhalation d'amiante, de poussières de bois ou de fumées.

(35) Des mises en demeure avaient également été adressées à l'employeur.

(36) Article L. 4612-3 C. trav.

(37) Petit F., Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité, Dr. soc. 2013, 49.

(38) Héas F., Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité, Dr. Ouv. 2012, p. 348.

(39) Articles L. 4611-1 et s. C. trav. À titre exceptionnel, l'inspecteur du travail peut imposer le CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés, lorsque la nature des travaux, l'agencement ou l'équipement des locaux le rendent nécessaire (article L. 4611-4 C. trav.).

(40) Article L. 4612-8 C. trav.

prévention, dont il permet la promotion dans l'entreprise (des propositions sont possibles). En complément, chaque membre du CHSCT est titulaire d'un droit d'alerte (distinct du droit individuel d'alerte et de retrait de chaque salarié) (41). Si un représentant constate, directement ou indirectement (par l'intermédiaire d'un autre travailleur), l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en informe immédiatement l'employeur et une procédure particulière doit alors être suivie : consignation de l'événement dans un registre spécial, enquête, réunion du CHSCT, saisine possible de l'administration du travail. Le comité assume donc un rôle important et transversal en matière de santé au travail. Dans une certaine mesure, l'ordonnance rendue par le TGI de Tarascon le 10 janvier 2013 adapte en conséquence les prérogatives légales du CHSCT à l'évolution des problématiques qui sont à sa charge ou entrent dans son champ de compétences, notamment en matière de pénibilité.

À cet égard, il est intéressant de rappeler qu'une étude de l'Anact (42), publiée en 2012, après une enquête auprès de 27 CHSCT, démontre que les sujets liés aux conditions de travail se sont considérablement diversifiés et se sont multipliés (RPS, pénibilité, stress,

harcèlement, intensité du travail), alors que, dans leur structure et leur mode de fonctionnement, les CHSCT n'ont quasiment pas évolué (43). Il apparaîtrait également que le fonctionnement des CHSCT n'est pas toujours optimal : consultations souvent tardives, faibles marges de manœuvre, compétences techniques limitées, formation insuffisante. De plus, les thématiques souvent techniques touchant à l'hygiène et la sécurité sont privilégiées par rapport à celles, plus transversales et globales, relatives aux conditions de travail ou à la santé dans l'entreprise : l'organisation du travail ou l'appréhension de la stratégie de l'entreprise restent souvent un sujet « hors champ » de l'intervention des CHSCT (44). La solution adoptée par le juge des référés de Tarascon offre, à cet égard, des perspectives intéressantes : la mise en place des dispositifs visant à prévenir la pénibilité au travail (45) peut concourir à un élargissement des missions du CHSCT, ou plutôt une extension du champ d'intervention du comité, à l'instar de l'extension des missions des services de santé au travail opérée par la loi du 26 juillet 2011 (46).

Franck Héas,

*Maître de conférences à l'université de Nantes,
Droit et Changement Social, UMR CNRS 6297*

(41) Article L. 4131-2 C. trav.

(42) Dugué B., Petit J., Pinatel C., *Les CHSCT entre dispositifs et pratiques*, Anact, janvier 2012, 118 pages (<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/11768380.PDF>).

(43) Charbonneau A., *Le CHSCT : une instance en attente de réforme*, Dr. Ouv. 2012, p. 583.

(44) Adam P., *Restructurations, risques psychosociaux et CHSCT : remède sur ordonnance*, Dr. Ouv. 2011, p. 345.

(45) Le plan d'action de l'employeur, comme c'était le cas en l'espèce, mais également les fiches de suivi des salariés exposés à des facteurs de pénibilité (article L. 4121-3-1 C. trav.) et, donc, les processus de catégorisation de ces critères et d'identification des salariés exposés.

(46) Article L. 4622-2 C. trav.

COMITÉ D'ENTREPRISE Consultation – Projet de fermeture temporaire totale d'un hôtel pour rénovation – 1° Information due au Comité – Insuffisance – Suspension du projet – 2° PSE/Plan de départs volontaires – Insuffisance – Nullité.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (P.1 – Ch. 4) 15 janvier 2013
Comité d'entreprise de la société C. Hôtel contre SAS C. Hôtel (Hôtel Crillon)

MOTIFS

Attendu que le comité d'entreprise, consulté en application de l'article L. 2323-6 du Code du travail sur « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle », doit disposer, aux termes de l'article L. 2323-4 du même code, « d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations » ;

Qu'aux termes de l'article L. 2323-27, « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la

technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis » ;

Qu'il résulte, par ailleurs, des dispositions de l'article L. 1233-32 du Code du travail que le comité d'entreprise est consulté sur le plan de sauvegarde de l'emploi qu'envisage de mettre en œuvre l'employeur et qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a pour objectifs d'éviter des licenciements pour motif économique ou d'en limiter le nombre et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ;