

## MISE EN PLACE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

---

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé d'une délégation des représentants du personnel, dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, et des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement.

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement parmi ces personnes.

*Article L. 4613-2 du Code du travail*

L'employeur ou le chef d'établissement fait aussi partie du CHSCT. Les membres de la délégation du personnel sont désignés par un collège rassemblant les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

*Article L. 4613-1 du Code du travail*

### CADRE DE MISE EN PLACE

#### DANS UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

##### Entreprises de plus de 50 salariés

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

*Article L. 4611-1 du Code du travail*

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

*Article L. 4611-2 du Code du travail*

Dans les entreprises de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2 du Code du travail.

*Article L. 4611-5 du Code du travail*

## Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

*Article L. 4611-3 du Code du travail*

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de 50 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Article L. 4611-4 du Code du travail*

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent aussi se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Article L. 4611-6 du Code du travail*

Ces dispositions légales ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

*Article L. 4611-7 du Code du travail*

### Exemple jurisprudentiel

*L'employeur lié par un accord collectif prévoyant la désignation d'un représentant syndical au CHSCT ne peut refuser à un syndicat le bénéfice de ces dispositions conventionnelles au prétexte qu'il n'en est pas signataire.*

*Cass. Soc. 20 novembre 1991 – Bull. civ. V, n° 522*

L'accord collectif instituant dans l'entreprise plusieurs CHSCT peut exiger que les membres de chacune de ces instances soient exclusivement du secteur d'activité correspondant, cette disposition conventionnelle étant plus favorable que la loi pour l'ensemble des salariés.

*Cass. Soc. 7 mars 2002 – Bull. civ. V, n° 146*

## ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

### Notion d'établissement distinct

La notion d'établissement distinct est relative à chaque institution représentative du personnel. Autrement dit, un site ou une succursale d'une entreprise peut réunir les critères pour être qualifié d'établissement distinct pour la mise en place d'un CHSCT, sans pour autant remplir les conditions pour caractériser l'établissement distinct légalement défini pour la mise en place du comité d'entreprise.

### Exemple jurisprudentiel

Peu importe que les CHSCT aient une autre implantation que celle des délégués du personnel, la notion d'établissement distinct étant relative à chaque institution représentative du personnel.

*Conseil d'Etat – 6 mars 2002 – RJS 2002, p. 647, n° 834*

*Cass. Soc. 31 janvier 2001 – Bull. civ. V, n° 32*

Doit être cassé l'arrêt qui, après avoir constaté que l'entreprise constitue un seul établissement pour l'élection du comité d'entreprise et que le périmètre du CHSCT litigieux correspond à un établissement distinct pour la désignation des délégués du personnel, retient que le collège désignatif doit être composé des membres élus du comité d'entreprise et des seuls délégués du personnel de ce dernier établissement. En effet, En l'absence d'accord collectif, le collège désignatif est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité ; peu importe que le CHSCT ait été institué sur la base d'un critère géographique coïncidant avec celui retenu pour l'élection des délégués du personnel, et non sur celle d'un secteur d'activité.

*Cass. Soc. 8 décembre 2010 – n° 10-60.087*

Se retrouvent cependant des critères d'appréciation identiques à ceux retenus pour les élections des délégués du personnel : communauté de travail, direction unique, identité des revendications et des intérêts.

*Cass. Soc. 10 octobre 1990 – Bull. civ. V, n° 446*

La communauté de travail et d'intérêts peut ici résulter de l'application des mêmes normes de sécurité et d'hygiène, réglementaires ou conventionnelles, propres à un secteur d'activité déterminé.

A noter qu'il peut exister plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement distinct en fonction des différentes activités qui y sont exercées.

*Cass. Soc. 19 octobre 1994 – Bull. civ. V, n° 283*

### **Établissement de plus de 500 salariés**

Dans les établissements de 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Article L. 4613-4 du Code du travail*

### **UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE**

Un CHSCT ou même plusieurs peuvent être constitués en commun entre les entreprises juridiquement distinctes regroupées au sein d'une unité économique et sociale.

Cette possibilité est en particulier évoquée à l'article R. 4613-7 du Code du travail : « lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été institué par accord entre plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés, 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. »

*Article R. 4613-7 du Code du travail*

Les critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative du personnel commune à mettre en place.

*Cass. Soc. 13 juillet 2004 – n° 03-60.412, Droit Social 2004, p. 944*

*Cass. Soc. 19 septembre 2007 – n° 06-60.199*

Les entreprises ainsi regroupées pour la mise en place des institutions représentatives du personnel conservent leur autonomie juridique : ce sont bien des personnes morales différentes.

*Cass. Soc. 7 mai 2002 – Bull. civ. V, n° 150*

### Caractéristiques de l'UES

L'unité économique et sociale suppose la réunion de plusieurs critères cumulatifs :

- d'une part, des critères caractérisant l'existence d'une unité économique :
  - unité de direction,
  - communauté d'intérêts,
  - activités complémentaires :
- d'autre part, des critères démontrant l'existence d'une unité sociale :
  - application des mêmes règles au personnel, issues de la même convention collective ou d'un règlement intérieur identique,
  - similitude des conditions de travail,
  - interchangeabilité des salariés, c'est-à-dire la possible permutation du personnel entre les sociétés composant l'UES.

### Modalités de reconnaissance d'une UES

L'unité économique et sociale peut être reconnue par accord collectif entre employeurs et organisations syndicales concernées. Elle peut, à défaut d'accord collectif, être reconnue par le Tribunal d'Instance.

L'élargissement ou la réduction du périmètre de l'UES obéit aux mêmes règles.

*Cass. Soc. 19 mars 2007 – RJS 2007, p. 556, n° 753*

L'existence d'une UES est appréciée par le juge à la date de la requête introductive d'instance.

*Cass. Soc. 21 janvier 1997 – Bull. civ. V, n° 29*

## INSTANCE DE COORDINATION EN CAS DE PROJET COMMUN À PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS

Lorsque plusieurs établissements sont concernés par les consultations du CHSCT sur des projets affectant notamment les conditions de travail et la santé des travailleurs, telles que prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 du Code du travail, une loi du 14 juin 2013 crée une instance temporaire de coordination des CHSCT de ces établissements, dont la seule mission est d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé.

Cette instance de coordination est composée, sauf disposition conventionnelle différente :

- de l'employeur ou son représentant ;
- de 1, 2, 3 représentants de chaque CHSCT, selon que soient concernés plus de 15 comités, entre 7 et 15 comités ou moins de 7 comités ;
- de personnalités n'ayant pas voie délibérative comme l'inspection du travail, la médecine du travail, le service de prévention de la CARSAT, l'organisme professionnel chargé de la prévention du bâtiment et des travaux publics.

L'expert est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination. Il remet son rapport à l'instance de coordination, qui le transmet aux CHSCT concernés, assorti de son avis.

*Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 16 juin créant les articles L. 4616-1 à L. 4616-5 du Code du travail  
Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 créant les articles R. 4616-1 à R. 4616-10 du Code du travail*

## **CONDITIONS LIÉES AUX CANDIDATURES**

### **AUCUNE CONDITION LÉGALE**

Aucun texte du Code du travail ne prévoit de condition d'éligibilité aux fonctions de représentant du personnel au CHSCT.

Il n'existe pas de condition liée à l'ancienneté ou à la capacité électorale.

*Cass. Soc. 9 juillet 1996 – n° 95-60.797*

Toutefois, par assimilation avec les autres institutions représentatives du personnel, les salariés bénéficiant de délégation de pouvoir du chef d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent être membres élus du CHSCT.

Il faut nécessairement travailler dans l'établissement où est élu le CHSCT, au regard de la finalité de cette institution.

### **PAS BESOIN DE SYNDICAT DÉSIGNATAIRE**

Tout salarié peut se porter candidat aux élections du CHSCT, sans être déjà porteur d'un mandat de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué du personnel.

Il n'est pas nécessaire d'être préalablement désigné par un syndicat, représentatif ou non dans l'entreprise ou l'établissement, contrairement aux autres institutions représentatives.

### **IMPORTANCE DES MODALITÉS DÉFINIES PAR LE COLLÈGE DÉSIGNATIF**

Le collège désignatif peut prévoir des conditions à remplir pour être élu représentant du personnel au CHSCT.

#### ***Exemple jurisprudentiel***

Le collège désignatif peut prévoir une date limite de dépôt des candidatures.

*Cass. Soc. 26 septembre 2002 – n° 01-60.676*



## MODALITÉS DE LA DÉSIGNATION

### NOMBRE DE REPRÉSENTANTS À DÉSIGNER

La délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée comme suit :

- établissements de 199 salariés et moins, trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- établissements de 200 à 499 salariés, quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- établissements de 500 à 1 499 salariés, six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres ;
- établissements de 1 500 salariés et plus, neuf salariés, dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres.

*Article R. 4613-1 du Code du travail*

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

*Article R. 4613-2 du Code du travail*

Mais, l'inspecteur du travail ne peut déroger aux règles de répartition des sièges au sein de la délégation du personnel au CHSCT qu'en raison de la disproportion manifeste entre l'importance respective des collèges de salariés et l'importance respective du nombre de sièges qui leur sont attribués.

*Conseil d'État – 2 juillet 2007*

Dans un établissement de 500 et plus, lorsque plusieurs comités sont institués, la délégation du personnel au sein de chacun de ces comités est constituée conformément aux principes précités.

*Article R. 4613-3 du Code du travail*

Ces règles s'appliquent également dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

*Article R. 4613-4 du Code du travail*

### DÉSIGNATION POUR UNE DURÉE DE 2 ANS

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable. Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'est pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir est inférieure à trois mois.

*Article R. 4613-5 du Code du travail*

### ORGANISATION DE LA DÉSIGNATION

C'est à l'employeur de convoquer le collège désignatif et la convocation des suppléants au comité d'entreprise et délégués du personnel suppléants est une formalité substantielle. Son absence peut entraîner la nullité de la désignation.

*Cass. Soc. 17 mars 1998 – Bull. civ. V, n° 155*

Tous les membres du collège désignatif doivent se réunir à la même date et en même lieu pour procéder à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, sauf accord unanime préalable.

*Cass. Soc. 14 janvier 2004 – RJS 2004 n° 319, p. 219*

Cette désignation s'effectue nécessairement par voie d'élection au sein du collège désignatif.

*Cass. Soc. 4 juillet 1990 – Bull. civ. V, n° 353*

Le vote doit avoir lieu à scrutin secret. Et aucun accord même unanime ne peut déroger à cette règle. Toutefois, les bulletins de vote peuvent être collectés après avoir été pliés par les électeurs, il n'est pas nécessaire qu'ils soient mis sous enveloppe, dès lors que le secret du vote est respecté et qu'un accord unanime dérogeant aux articles L. 60 et L. 65 du Code électoral a été adopté.

*Cass. Soc. 24 juin 1998 – Bull. civ. V, n° 343*

*Cass. Soc. 25 oct. 2006 - n° 06-60.012, Bull. Civ. V, n° 318*

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 10-60.046*

À défaut d'accord unanime, le vote est un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et à un seul tour.

*Cass. Soc. 13 février 2003 – n° 01-60.751*

Pour ce vote, il n'y a pas lieu de tenir compte du nombre de voix obtenues aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

*Cass. Soc. 10 avril 1991 – Bull. civ. V, n° 183*

Aucune disposition légale n'autorise à ce qu'il puisse être dérogé aux règles précitées.

*Cass. Soc. 24 juin 1998 – Bull. ci. V, n° 343*

Ce n'est notamment pas à l'employeur d'arrêter les modalités de désignation des membres du CHSCT. Ces modalités d'un accord entre les membres du collège désignatif.

*Cass. Soc. 21 novembre 1990 – RJS 1991, n° 35, p.23*

La possibilité d'aménager par voie conventionnelle le fonctionnement et la composition ou les pouvoirs du CHSCT ne s'étend pas à l'organisation du scrutin, permettant la désignation de ses membres au sein du collège désignatif. En d'autres termes, seuls les membres dudit collège désignatif peuvent conclure un accord en interne fixant des modalités particulières de désignation. Il n'appartient pas aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise de définir ces modalités particulières, dans le cadre d'un protocole d'accord pré-électoral.

Le Tribunal d'Instance ne peut enfermer le recours en annulation de la désignation du CHSCT dans les 15 jours suivant la signature de ce protocole d'accord préélectoral, les contestations relatives à la désignation des membres du CHSCT étant recevables dans un délai de 15 jours à compter de la désignation.

*Cass. Soc. 16 décembre 2009 – n° 09-60.156*

L'accord unanime, par lequel les membres du collège électoral appelés à procéder à la désignation des membres du CHSCT adoptent expressément un mode de scrutin autre que le scrutin proportionnel, n'est pas nécessairement passé par écrit.

*Cass. Soc. 22 septembre 2010 – n° 10-60.046*

La chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà permis que le collège convienne d'un autre mode de scrutin, dès lors que ceci résulte d'un accord à la fois unanime, exprès et non équivoque

*Cass. Soc. 25 octobre 2006, n° 06-60.012, Bull. 2006, V, n° 318*

*Cass. Soc., 31 janvier 2001, n° 99-60.526, Bull. 2001, V, n° 32*

Un tel accord unanime pourrait par exemple être démontré par le procès-verbal de réunion des membres du collège.

*Cass. soc., 14 février 2001, n° 00-60.023*

En l'absence d'unanimité du collège désignatif sur les modalités de l'organisation des élections des membres de la délégation du personnel du CHSCT (en particuliers sur la présentation des candidatures), il n'appartient pas plus au juge qu'à l'employeur de fixer lui-même ces modalités, dès lors qu'aucune irrégularité n'a été commise dans le déroulement des opérations électorales.

*Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 10-16.089*

A défaut d'accord unanime des membres du collège désignatif, le droit de rayer les noms des candidats, inhérent au scrutin de liste de toute élection professionnelle, peut être utilisé par les électeurs lors de la désignation des membres du CHSCT, conformément aux dispositions des articles L. 2324-24 et L. 2324-22 du Code du travail.

*Cass. Soc. 30 novembre 2011 – n° 11-11.560*

La constitution d'un bureau de vote n'est pas obligatoire pour la désignation des membres du CHSCT. Toutefois, si le collège désignatif organise un bureau de vote, la présence en son sein de l'employeur, qui signe le procès-verbal des résultats, et d'un autre représentant de l'employeur, qui participe au dépouillement, constitue des irrégularités entraînant nécessairement l'annulation de la désignation des membres du CHSCT. L'argument selon lequel seules les irrégularités ayant exercé une influence sur les résultats du scrutin constituent une cause d'annulation de la désignation des membres du CHSCT, est inopérant.

*Cass. Soc. 17 avril 2013 – n° 12-21.876*

## **COLLÈGES DÉSIGNATIFS**

### **Collège unique**

Selon l'article L. 4613-1 du Code du travail, la désignation des représentants du personnel au CHSCT est effectuée par un collège réunissant les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Il s'agit d'abord d'un collège unique.

### **Exemples jurisprudentiels**

Doivent être annulées les élections des représentants du personnel au CHSCT qui se sont déroulées séparément dans un collège ouvrier / employés, et dans un collège cadres / agents de maîtrise.

*Cass. Soc. 14 mars 1989 – Droit Social 1989 p. 645*

Mais en présence d'un accord unanime des membres du collège électoral, il est possible de procéder simultanément à 2 scrutins séparés, l'un pour désigner le représentant du personnel au CHSCT des agents de maîtrise et cadres, le second pour désigner celui des ouvriers.

*Cass. Soc. 21 septembre 1993 – RJS 1993, n° 1107, p. 654*

*Cass. Soc. 26 janvier 1999 – RJS 1999, n° 393, p. 235*

*Cass. Soc. 29 février 2012 – n° 11-11.410*

Dans le même sens, l'accord unanime par lequel les membres du collège désignatif adoptent expressément une règle particulière de départage des candidats à égalité peut intervenir à l'issue du premier tour des élections et prendre la forme de l'organisation, acceptée par tous les membres du collège désignatif, d'un second tour du scrutin.

*Cass. Soc. 20 mars 2013 – n° 12-20.307*

Ensuite, l'article L. 4613-1 supposerait la présence de tous les membres élus du comité d'entreprise et tous les délégués du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants. Mais tel n'est pas le cas. Les membres suppléants ne participent au vote désignatif que lorsqu'ils remplacent un représentant du personnel titulaire absent.

*Cass. Soc. 19 novembre 1986 – n° 85-60.684*

Et, lorsque l'entreprise est dotée d'une délégation unique du personnel, seuls les délégués titulaires peuvent prendre part à la désignation des membres du CHSCT.

*Cass. Soc. 7 mai 2002 – Bull. civ. V, n° 147*

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements distincts au sens du CHSCT, mais un seul comité d'entreprise commun, le collège désignatif doit être composé de tous les membres élus du comité d'entreprise ainsi que des délégués du personnel de l'établissement distinct concerné.

*Cass. Soc. 31 janvier 2001 – Bull. civ. V, n° 32*

En l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le collège désignatif d'un CHSCT est constitué de tous les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité.

*Cass. Soc. 17 avril 2013 – n° 12-19.825*

☞ *La présence de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau de vote constitue une irrégularité susceptible d'entraîner la nullité du scrutin. Tel peut être le cas en présence d'un représentant de l'employeur ou de suppléants alors que les titulaires sont là.*

*Cass. Soc. 16 janvier 2008 – n° 06-60.286*

### **CHSCT commun à plusieurs sites**

Lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été institué par accord entre plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés, 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.

*Article R. 4613-7 du Code du travail*

Tel peut être le cas dans le cadre d'une unité économique et sociale.

### **AFFICHAGES**

La liste nominative des membres de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

*Article R. 4613-8 du Code du travail*

## **RENOUVELLEMENT DU CHSCT**

Lorsque le mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail vient à expiration, ou lorsqu'un siège de ce comité devient vacant et doit être pourvu, le collège chargé de désigner les membres de la représentation du personnel se réunit dans un délai de quinze jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance.

Le renouvellement du CHSCT ne pouvant intervenir qu'au terme du mandat de 2 ans de la délégation du personnel, le vote du collège désignatif intervenu avant cette date est nul.

*Cass. Soc. 14 janvier 2004 – RJS 2004 n° 319, p. 219*

Le procès-verbal de la réunion du collège renouvelant le comité ou palliant la vacance du siège est remis dès sa conclusion à l'employeur. Ce dernier l'adresse à l'inspecteur du travail, dans un délai de huit jours à compter de la réception.

*Article R. 4613-6 du Code du travail*



## CONTESTATIONS RELATIVES À LA MISE EN PLACE D'UN CHSCT

### COMPÉTENCE DU JUGE D'INSTANCE

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du juge judiciaire. Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État.

*Article L. 4613-3 du Code du travail*

#### **Exemple jurisprudentiel**

La contestation peut porter sur une candidature aux élections du CHSCT.

*Cass. Soc. 18 février 2004 – Bull. civ. V, n° 57*

### Saisine et décision du tribunal

Le tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Seul le pourvoi en cassation reste donc possible à l'encontre de sa décision. La voie d'appel ne peut être exercée.

Le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe. Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant la désignation.

*Article R. 4613-11 du Code du travail*

Le point de départ du délai de 15 jours est la date à laquelle la désignation litigieuse est portée à la connaissance de celui qui la conteste.

*Cass. Soc. 26 novembre 2003 – RJS 2004 n° 216, p. 150*

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.

Le délai du pourvoi en cassation est de 10 jours.

*Article R. 4613-12 du Code du travail*

### Pourvoi en cassation

Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, relatifs aux élections professionnelles.

*Article R. 2314-29 du Code du travail*

Le délai de pourvoi en cassation est de 10 jours sauf disposition contraire. Le pourvoi est formé par déclaration orale ou écrite que la partie, ou tout mandataire muni d'un pouvoir spécial, fait, remet ou adresse par pli recommandé au secrétariat de la juridiction qui a rendu la décision attaquée.

*Article 999 du Code de procédure civile*

Le secrétaire de la juridiction qui a rendu la décision attaquée enregistre le pourvoi. Il mentionne la date à laquelle il est formé et délivre, ou adresse par lettre simple, récépissé de la déclaration, lequel reproduit l'énoncé des moyens de cassation et l'éventuel mémoire joint par le demandeur.

*Article 1001, 1004, 1005 du Code de procédure civile*

Le secrétaire adresse aussitôt au défendeur copie de la déclaration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette notification rappelle le délai de 15 jours imparti au défendeur pour, à son tour, produire un mémoire en défense.

*Article 1002 du Code de procédure civile*

Le greffe de la Cour de cassation reçoit de la part de la juridiction qui a rendu la décision attaquée une copie de la déclaration et une copie de la décision attaquée. Il peut lui être adressé d'autres pièces ultérieurement.

*Article 1003 du Code de procédure civile*

Lorsque la déclaration du pourvoi ne contient pas l'énoncé, même sommaire, des moyens de cassation invoqués contre la décision attaquée, le demandeur doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, faire parvenir au greffe de la Cour de cassation, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la déclaration, un mémoire contenant cet énoncé.

Ce mémoire peut être établi par le mandataire (avocat) de la partie sans nouveau pouvoir spécial.

*Article 1004 du Code de procédure civile*

Lorsqu'un mémoire est produit par le demandeur, celui-ci doit, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office, en notifier, dans le mois de la déclaration, copie au défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Article 1005 du Code de procédure civile*

Le défendeur au pourvoi dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification du mémoire du demandeur ou de l'expiration du délai d'un mois précité pour remettre contre récépissé, ou adresser par lettre recommandée, au greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse. Dans le même délai, il notifie au demandeur, par lettre recommandée, une copie du mémoire en réponse.

*Article 1006 du Code de procédure civile*

Si un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation a déclaré au greffe qu'il représentait une partie, la notification du mémoire peut être faite à cet avocat, le cas échéant, par voie de notification entre avocats. La remise à l'avocat, contre récépissé, d'une copie du mémoire, portant cachet à date du greffe, vaut notification.

*Article 1007 du Code de procédure civile*

Si la déclaration de pourvoi a été faite dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire, le pourvoi n'en est pas moins recevable quelle que soit la procédure ultérieurement suivie, sous réserve qu'il y ait production du mémoire.

Le défendeur n'est pas tenu de se faire représenter par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

*Article 1008 du Code de procédure civile*

## **RECOURS EXERCÉS CONTRE LES DÉCISIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL**

L'inspecteur du travail peut obliger l'employeur à mettre en place un CHSCT et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, il fixe le nombre de CHSCT à mettre en place.

*Articles L. 4611-4 et L. 4613-4 du Code du travail*

Dès lors, un recours à l'encontre de ces décisions peut être exercé devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les recours doivent lui être adressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

À la lecture de l'article R. 4723-1 du Code du travail, ces recours sont suspensifs de la décision de l'inspecteur du travail.

*Articles R. 4613-9, R. 4613-10, R. 4723-1 du Code du travail*

