

# ***action juridique***

**cdt**

---

## **DOSSIER**

**Accident du travail et maladie professionnelle  
Le rôle du CHSCT**

---

## **FICHE PRATIQUE**

**La représentation du personnel  
Le décompte de l'effectif de l'entreprise**

---

## **FONCTIONS PUBLIQUES**

**Pas de TUC dans les services de l'Etat**

---

## **PRUD'HOMMES**

**La tarification des interventions des huissiers**

---

**Décembre 87 - Janvier 1988**

**68**

## Dossier

**N**

Hygiène  
et sécurité

### ***Accident du travail et maladie professionnelle***

# ***Le rôle du CHSCT***

par Geneviève Rendu

**C**e dossier est consacré au rôle du CHSCT confronté aux problèmes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Conçu de façon dynamique, il s'efforce de répondre aux différentes questions que se posent des représentants du personnel : Comment être informé ? Comment mener l'enquête ? Quels sont les moyens d'action du CHSCT et des salariés ?

Ce dossier est indissociable de ceux consacrés aux principes de prévention, à la responsabilité patronale et au fonctionnement du CHSCT (1).

## ***I. - La conquête de l'information***

### ***I.1 L'information immédiate***

A - Le fondement du droit du CHSCT à l'information :

- a) le droit du CHSCT d'être informé*
- b) le droit du CHSCT de prendre des décisions*

B. - Les modalités et l'étendue de l'information :

- a) les accidents du travail*
- b) les maladies professionnelles ou à caractère professionnel*

### ***I.2 - L'information rétrospective***

A. - Les documents établis par l'employeur :

- a) le rapport annuel du CHSCT*
- b) le bilan social*

B. - Les documents établis par le médecin du travail :

- a) le rapport annuel du médecin du travail*
- b) la fiche d'entreprise*

## ***II. - Les enquêtes***

### ***II.1 L'enquête du CHSCT***

A. - But, orientation et choix de l'enquête :

- a) but et orientation de l'enquête*
- b) choix de l'enquête*

B. - Modalité de l'enquête :

- a) les délais et la pratique d'enquête*
- b) les différentes formes d'enquête*

### ***II.2 - Le CHSCT et les autres enquêtes***

A. - L'enquête de l'inspection du travail :

- a) but, choix et délais de l'enquête*
- b) rôle du CHSCT*

B. - L'enquête du service prévention :

- a) but et choix de l'enquête*
- b) rôle du CHSCT*

C. - L'enquête légale de la CPAM :

- a) but et choix de l'enquête*
- b) rôle des représentants du personnel*



- D. - L'enquête de police :  
 a) but et modalités de l'enquête  
 b) rôle du CHSCT ou des représentants du personnel

### III. - Les suites des enquêtes

#### III.1 - La réunion du CHSCT

- A. - Modalités de convocation :  
 a) l'ordre du jour  
 b) le moment de la réunion

- B. - La réunion proprement dite :  
 a) les différentes situations  
 b) les moyens d'action du CHSCT

#### III.2 - Les conclusions des enquêtes

- A. - La conclusion de l'enquête du CHSCT  
 B. - La conclusion des autres enquêtes :  
 a) les observations, mises à demeure, procès verbaux, injonctions  
 b) les rapports d'enquêtes

## I. La conquête de l'information

### I.1 L'information immédiate

#### A. - Le fondement du droit du CHSCT à l'information

Sous l'empire de l'ancienne réglementation, le droit d'enquête des membres du CHSCT n'était ouvert qu'en fonction du caractère grave et répétitif de l'accident ou de la maladie professionnelle. Cette limitation du droit d'enquête entraînait une rétention de l'information par l'employeur ainsi que des conflits d'interprétation sur la notion de gravité et de répétitivité.

La loi du 23 décembre 1982 ne fait plus référence à ces notions puisqu'elle prévoit que le CHSCT « effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (L. 236-2 3°§). Il en résulte nécessairement qu'à l'élargissement de la mission d'enquête doit correspondre une modification profonde du circuit de l'information. L'habitude qui consiste à passer en revue, lors de la réunion trimestrielle, l'ensemble des accidents survenus depuis la dernière réunion, est une méthode qui ne répond pas à la finalité de la mission du CHSCT, du fait du décalage entre l'accident et l'analyse qui en est faite d'une part, et de l'absence d'enquête sur le terrain d'autre part.

En l'absence de disposition législative ou réglementaire relative aux modalités de l'information des membres du CHSCT, sur quels principes est-il possible de s'appuyer pour amener la direction à fournir l'information nécessaire ?

##### a) Le droit du CHSCT d'être informé

En vertu de l'article L. 236-3, « le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ». Dès lors que l'enquête d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère pro-

fessionnel fait textuellement partie d'une des missions du CHSCT, l'employeur ne peut, à notre avis, sans commettre un délit d'entrave, se dérober à l'information qu'on lui demande (2).

On voit mal d'ailleurs comment il en serait autrement puisque lorsque l'employeur a obtenu de la CRAM, l'autorisation de remplacer la déclaration d'accident de travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux, par une inscription sur un registre prévu à cet effet (3), il est tenu de laisser ce registre à la disposition du CHSCT (L. 441-4 du code de la Sécurité sociale). Il paraît dès lors difficile pour un employeur, de soutenir que les droits du CHSCT à l'information sont moins étendus en cas d'accident avec arrêt qu'en cas d'accident bénin.

##### b) Le droit du CHSCT de prendre des décisions

L'article L. 236-9 permet en effet au CHSCT de prendre des décisions en ce qui concerne les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Il en résulte à notre avis que le CHSCT est en droit de définir les modalités suivant lesquelles il doit être informé de la survenance des accidents et maladies professionnelles ou à caractère professionnel, puisqu'il s'agit d'une information nécessaire pour diligenter une enquête.

#### B. - Les modalités et l'étendue de l'information

Il convient de distinguer le problème des accidents du travail de celui des maladies.

##### a) En ce qui concerne les accidents du travail

L'employeur est tenu pour ses propres salariés de déclarer tout accident du travail avec arrêt dans les 48 heures à la CPAM. La communication aux membres du CHSCT du double de la déclaration ne résout cependant pas tous les problèmes, en particulier lorsque l'entreprise fait appel à des salariés mis à sa disposition ou à des stagiaires de la formation professionnelle car la déclaration est faite par l'entreprise ou l'organisme extérieur. Certes, la loi oblige l'utilisateur à déclarer à l'ETT et au groupement d'employeurs tout accident dont il a eu connaissance (4), mais la situation est moins claire dans les autres cas de figure (5). Il convient donc d'avoir présent à l'esprit cette question avant de définir les modalités pratiques de l'information, car le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des

(1) Action juridique n° 56 et 57, N p. 3 et n° 38 N p. 3

(2) Dans une réponse à une question écrite du 16 juillet 1984, l'administration déclare : « il est clair que le chef d'établissement doit avertir le comité dans les plus brefs délais de la survenance de tout accident susceptible de donner lieu à une enquête », le départ ou le retard d'information pouvant constituer un délit d'entrave.

(3) Décret n° 85-113 du 22 octobre 1985 et lettre ministérielle n° 86-331 R du 16 juillet 1986 concernant les modalités d'application du décret.

(4) Articles L. 412-4 et R. 412-2 du code de la Sécurité sociale applicables aux salariés intérimaires et aux salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs (art. 48 de la loi du 25 juillet 1985).

(5) En particulier pour les salariés mis à disposition par une entreprise intermédiaire et les stagiaires de la formation professionnelle.

salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par les entreprises extérieures (L. 236-2 1<sup>er</sup> §).

### **b) En ce qui concerne les maladies professionnelles ou à caractère professionnel**

La déclaration à la CPAM émane non pas de l'employeur mais du salarié ou de son médecin (6). Toutefois, il résulte de l'article R. 441.11 du code de la Sécurité sociale, que la CPAM envoie à l'employeur le double de la déclaration de maladie professionnelle faite par le salarié. L'employeur ne peut donc pas se dérober à une demande d'information et doit, dès qu'il a eu connaissance d'une déclaration, en informer le CHSCT sans attendre la réunion de celui-ci, ni que la Sécurité sociale ait reconnu le caractère indemnisable de la maladie (7).

## **1.2 - L'information rétrospective**

Il s'agit de l'information figurant dans un certain nombre de documents écrits remis soit au CHSCT soit à d'autres institutions représentatives du personnel. Cette information qui permet de révéler des situations de risque spécifique, constitue pour le CHSCT un moyen pour orienter une politique de prévention à moyen et à long terme.

### **A. Les documents établis par l'employeur**

#### **a) Le rapport annuel du CHSCT**

Etabli en application de l'article L. 236-4, ce rapport a pour objet de faire le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'établissement et de rappeler les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée. Un arrêté du 12 décembre 1985 précise les informations devant figurer dans ce rapport. On peut y trouver :

- **des éléments statistiques**

- **statistiques sur les accidents du travail** (nombre total d'accidents du travail, nombre total d'accidents du travail déclarés, nombre d'accidents du travail avec arrêts, taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, partielles ou totales, nombre d'accidents du travail mortels, nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'établissement, répartition des accidents du travail par éléments matériels) ;

- **statistiques sur les maladies professionnelles ou à caractère professionnel** (nombre et nature de maladies déclarées, nombre de salariés atteints par les maladies à caractère professionnel, nature de celles-ci, nombre de déclarations par l'employeur des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles) ;

- **statistiques sur les accidents du travail et les maladies** (nombre de soins à l'infirmerie, taux de la cotisation AT/MP, estimation du coût indirect de l'ensemble des accidents du travail et maladies liés au travail dont ont été victimes des salariés de l'établissement avec indication de la méthode d'évaluation retenue) ;

- **des éléments qualitatifs**

L'employeur doit en effet présenter de manière synthétique les enseignements à tirer des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que les accidents ou incidents révélateurs de dangers encourus, même s'ils n'ont pas eu de conséquences graves pour les personnes.

### **b) Le bilan social**

Etabli en application de l'article L. 438-5, ce document obligatoire pour les établissements de plus de 300 salariés, comporte également des informations précieuses qu'il convient de recouper avec celles contenues dans le rapport annuel. Le bilan social est communiqué au CE et aux délégués syndicaux.

### **B. - Les documents établis par le médecin du travail**

#### **a) Le rapport annuel du médecin du travail**

Etabli en application de l'article R 241-33, ce rapport comporte quelques informations utiles en particulier en ce qui concerne le nombre de déclarations de maladies professionnelles indemnissables par tableaux, le nombre de maladies à caractère professionnel et les observations du médecin du travail. Le rapport est communiqué au CE.

#### **b) La fiche d'entreprise**

Etablie par le médecin du travail en application de l'article R. 241-58, cette fiche obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, doit normalement comporter des indications sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et à caractère professionnel (8). Elle est à la disposition des représentants du personnel.

## **Quelques définitions**

- **Danger grave et imminent** : menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un délai très rapproché. (Définition donnée par H. Seillan).

- **Accident du travail** : ... « accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (L. 411-1 du code de la Sécurité sociale).

- **Accident bénin** : accident du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux (L. 441-4 du code de la Sécurité sociale).

- **Maladie professionnelle** : maladie dont est atteint un salarié qui a été exposé à un risque susceptible de provoquer l'une des maladies professionnelles inscrites dans les tableaux et qui a déclaré sa maladie dans un certain délai (L. 461-1 - L. 461-5 du code de la Sécurité sociale).

- **Maladie à caractère professionnel** : maladie qui ne figure pas dans les tableaux des maladies professionnelles mais qui pourrait en faire partie. La déclaration a pour objet d'aboutir à une extension et à une révision des tableaux (L. 461-6 du code de la Sécurité sociale).

- **Accident du travail ou maladie professionnelle grave** : accident ou maladie ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente (Cir. min. 25 octobre 1983, § 4-2-1).



## II. - Les enquêtes

### II.1 - L'enquête du CHSCT

#### A. - But, orientation et choix de l'enquête

##### a) But et orientation de l'enquête

L'enquête du CHSCT doit être menée à des fins de prévention. Cet objectif conduit le CHSCT à examiner d'abord les faits et les circonstances qui ont concouru à l'apparition de l'accident ou de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ensuite à en cerner les causes immédiates et les causes profondes, enfin à trouver des solutions en vue d'en empêcher le renouvellement. L'enquête du CHSCT n'a donc pas pour objet de rechercher l'existence d'infractions à des règles de sécurité ni de déterminer des responsabilités. Mais la manière dont le CHSCT conduit son enquête peut aboutir à révéler ces situations.

Pour être efficace sur le plan de la prévention, l'enquête du CHSCT doit éviter la solution de facilité consistant à imputer a priori l'accident ou l'apparition de la maladie, à la fatalité ou à des comportements humains (inattention, maladresse, négligence,...).

En effet, une telle analyse ne présente aucun intérêt pour la prévention. De plus, la survenance d'un accident ou d'une maladie professionnelle est toujours le signe d'un dysfonctionnement qu'il convient de cerner avec précision pour tendre à en éviter la répétition.

Analyser l'accident en terme de dysfonctionnement conduit d'une part à réfuter l'idée encore profondément ancrée de l'accident « fatalité », d'autre part à dépasser très rapidement la notion de cause unique pour faire apparaître l'ensemble des causes proches ou lointaines, humaines, techniques, organisationnelles, et l'agencement des causes entre elles. Cette méthode dite « de l'arbre des causes » (9) permet au CHSCT de dégager de plus grandes possibilités de prévention y compris en terme d'organisation du travail dans l'entreprise.

##### b) Le choix de l'enquête

Ce problème se pose surtout dans les entreprises industrielles où le taux de fréquence d'accidents est important.

Dans ce cas, le CHSCT est confronté au problème suivant :

- multiplier les enquêtes, ce qui conduit parfois à des analyses superficielles et à la dispersion des efforts ;
- les restreindre aux cas « graves », ce qui conduit parfois à passer à côté de situations dangereuses révélées par un incident ou un accident bénin.

Or d'une part, la gravité d'un accident ne correspond pas forcément à la gravité d'un risque. D'autre part, il est souvent préférable d'analyser quelques accidents à fond plutôt que tous superficiellement.

C'est la raison pour laquelle les méthodes de choix de l'enquête doivent faire l'objet d'une délibération du CHSCT dans le cadre de son pouvoir d'organisation afin de résoudre cette difficulté dans les conditions les plus satisfaisantes pour la prévention, tout en tenant compte de la manière dont le temps passé aux enquêtes est ou non payé comme temps de travail.

La loi fait en effet une distinction entre :

- **les accidents du travail graves, les incidents répétés ayant révélé l'existence d'un risque grave, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel graves** ; dans tous ces cas, le temps d'enquête est payé comme temps de travail effectif ; il n'est pas déduit des heures de délégation (L. 236-7 avant dernier alinéa) ;
- **les autres accidents, maladies professionnelles ou à caractère professionnel** ; dans ce cas, sauf accord plus favorable dans l'entreprise, le temps d'enquête est imputé sur le crédit d'heures dont disposent les membres du CHSCT.

\*

#### B. - Modalités de l'enquête

##### a) Les délais et la pratique de l'enquête

- **Les délais.** L'intérêt d'une enquête du CHSCT dépend de la rapidité avec laquelle elle est entreprise. En effet, d'une part, la valeur des témoignages diminue au fur et à mesure que l'on s'éloigne du jour de l'accident, d'autre part les circonstances matérielles de l'accident deviennent avec le temps de plus en plus difficiles à cerner. La loi n'a prévu une enquête « sur le champ » qu'en cas de mise en œuvre d'une procédure de danger grave et imminent.

Ceci n'empêche cependant pas le CHSCT de définir dans le cadre de son pouvoir d'organisation prévu à l'article L. 236-8, les délais de déclenchement d'enquête.

- **la pratique d'enquête.** La recherche des causes déterminantes et des circonstances favorisant selon la méthode de l'arbre des causes conduit nécessairement les enquêteurs à étendre le champ de leurs investigations au-delà du lieu même de l'accident et au-delà du témoignage de la seule victime.

Il peut être utile d'entendre tous ceux qui de près ou de loin, du fait de leur formation ou de leur expérience, de leur responsabilité ou de leur travail, ont quelque chose à dire. Pour pouvoir donner lieu à une synthèse, il est préférable de noter les déclarations par écrit (9).

Rappelons enfin que le registre unique d'hygiène et de sécurité ainsi que les rapports des cinq dernières années des organismes agréés, peuvent à tout moment être « communiqués » (R 236-13) (10).

\*

##### b) Les différentes formes d'enquête

- **L'enquête « officielle » du CHSCT.** Cette enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel au CHSCT (R 236-10). Ceci implique que le CHSCT ait procédé à la désignation de celui ou de ceux qui sont chargés de mener l'enquête conjointement avec la direction et ait défini les conditions de participation d'autres personnes (par exemple : le médecin du travail).

- **L'enquête individuelle d'un membre du CHSCT.** Rien n'empêche un membre élu du CHSCT de faire sa propre enquête. Mais dans ce cas, le temps passé à enquêter sera, sauf accord plus favorable, imputé sur son crédit d'heures même s'il s'agit d'un accident grave, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

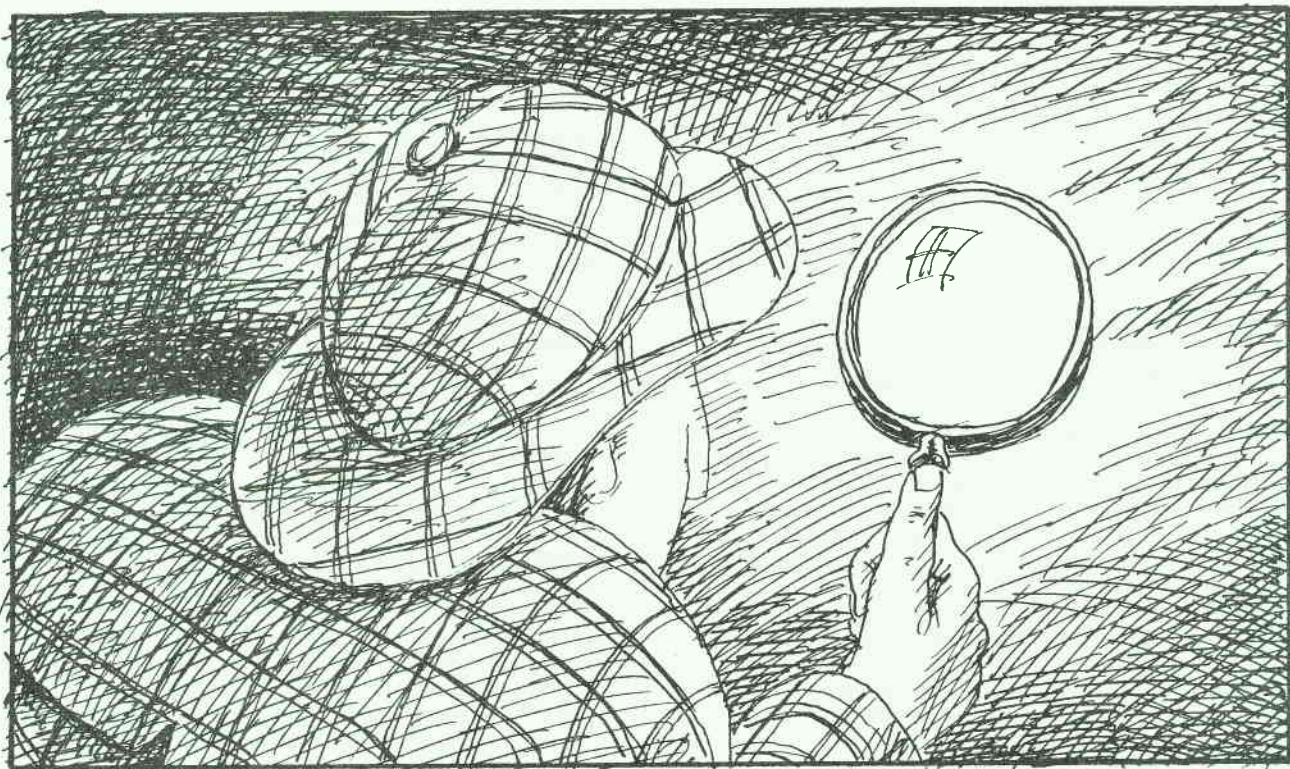
- **L'enquête commune avec d'autres CHS.** Lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entre-

(6) Articles L. 461-5 et L. 461-6 du code de la Sécurité sociale.

(7) Réponse ministérielle du 12 juin 1981.

(8) Instruction TE 3/70 du 30 juin 1970.

(9) « Pratique d'enquête » - Brochure Impact 1986.



prise extérieure, et qu'un CSHS est mis en place par application de l'article 25 du décret du 29 novembre 1977, un accord entre employeurs et organisations syndicales peut prévoir des enquêtes communes entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et le CSHS. Une telle situation s'impose lorsque l'accident ou la maladie paraît résulter de l'exercice simultané en un même lieu de l'activité de deux entreprises.

## II. 2 - Le CHSCT et les autres enquêtes

### A. - L'enquête de l'inspection du travail

#### a) But, choix et délai de l'enquête

• **But de l'enquête** : l'enquête de l'inspection a deux objets distincts :

- un objet de prévention comparable à celui du CHSCT,
- un objet de contrôle spécifique à l'inspection du travail.

L'inspection du travail, en effet, a pour mission de relever les infractions éventuelles résultant de l'inobservation de prescriptions législatives ou réglementaires et de rechercher les responsabilités encourues par le chef d'établissement ou toute personne dont la faute est en partie ou en totalité à l'origine de l'accident ou de la maladie professionnelle.

• **Choix de l'enquête** : il résulte d'instructions récentes (11), que l'inspection du travail doit effectuer une enquête approfondie pour tout accident mortel ou très grave. Mais elle peut, de sa propre initiative, faire des enquêtes sur des accidents moins graves.

• **Délai** : l'inspection du travail ne peut mener une enquête rapide qui si elle est informée de l'accident survenu. Elle l'est généralement en cas d'accident mortel ou spectaculaire par le biais de l'entreprise, des représentants du personnel ou du

commissariat de police. Dans les autres cas, elle est informée souvent avec retard par la transmission par la CPAM des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

#### b) Le rôle du CHSCT

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, il est d'usage que l'inspecteur du travail se fasse accompagner par les membres du CHSCT, bien que la loi n'ait prévu cette possibilité qu'au profit du délégué du personnel compétent (L. 422.1). En cas d'accident ou de maladie professionnelle grave, les enquêteurs du CHSCT ont tout intérêt à mener une enquête commune avec l'inspection du travail car la confrontation de chacun est de nature à permettre d'établir un rapport plus complet et donc plus utile et de faciliter la discussion au sein du CHSCT lors de sa réunion.

### B. - L'enquête du service prévention de la CRAM

#### a) But et choix de l'enquête

• **But de l'enquête** : l'enquête du service prévention n'a pas pour objet de démontrer la faute de l'employeur ni de rechercher des responsabilités. Elle a pour unique objet de déterminer les causes et circonstances de l'accident, pour en tirer un enseignement et inviter l'employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention (12).

(10) Action juridique n° 57 L p. 11 l'accès aux registres ou documents tenus par l'employeur.

(11) Circulaire RT 11/83 du 4 août 1983.

(12) Circulaire 76 SS du 17 juin 1983 relative à l'organisation et au fonctionnement des services de prévention de la CRAM.



## **Le droit de retrait après la survenance d'un accident**

Le droit de retrait a été institué dans un but de prévention, c'est-à-dire avant qu'un accident ne se matérialise (L. 231-8). Mais rien n'empêche qu'il s'exerce après un accident. L'exercice de ce droit est même conseillé lorsqu'un ou plusieurs salariés se trouvent placés objectivement dans des situations identiques à celle qui a généré un accident ou lorsque l'employeur n'a pris aucune mesure immédiate après un accident grave et que par voie de conséquence le danger grave et imminent subsiste.

Le droit de retrait peut s'exercer individuellement et collectivement dès lors que le danger grave et imminent menace la vie et la santé de chacun des salariés concernés.

### **Les conditions d'exercice du droit de retrait**

- Le droit de retrait ne peut être exercé qu'à condition qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (L. 231-8-2), le risque visé concernant les personnes et non les choses.
- Le ou les salariés doivent signaler à l'employeur ou à son représentant la situation de travail dangereuse. Le signalement peut s'effectuer oralement (il est préférable qu'il y ait des témoins) ou par écrit. Par employeur, il convient d'entendre la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre les décisions adaptées afin de remédier à la situation.

### **Les conséquences du droit de retrait**

L'usage non abusif du droit de retrait a une triple conséquence :

- la **suspension du pouvoir disciplinaire** de l'employeur puisqu'il lui est interdit d'infliger au travailleur qui s'est retiré de son poste de travail, une quelconque sanction (L. 231-8-1) et de lui demander de reprendre son travail s'il y a persistance du danger grave et imminent (L. 231-8),
- le **maintien du salaire** pendant toute la période où le salarié exerce son droit de retrait, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il n'existe plus de danger (L. 231-8-1),
- la reconnaissance de la **faute inexcusable** de l'employeur si un accident se produit après que le ou les salariés ou un membre du CHSCT aient signalé à l'employeur un risque qui s'est matérialisé (L. 231-8-1).

- **Choix de l'enquête.** Il n'existe pas de consignes strictes mais généralement le service prévention fait des enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles graves.

#### **b) le rôle du CHSCT**

Les contrôleurs ou ingénieurs du service prévention de la CRAM doivent se présenter aux membres du CHSCT lors de leur enquête (13). En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave, le CHSCT a intérêt à mener une enquête commune avec les agents de la CRAM et l'inspection du travail pour des raisons identiques à celles précédemment indiquées.

(13) Art. 4 de l'arrêté du 15 mars 1948 relatif aux liaisons entre le CHS et les comités techniques de Sécurité sociale.

## **C. - L'enquête légale de la CPAM**

### **a) But et choix de l'enquête**

- **But de l'enquête :** cette enquête a pour but de rechercher la cause, la nature et les circonstances de l'accident du travail, la nature des lésions, les éléments de nature à permettre à la CPAM de statuer sur le caractère professionnel de l'accident du travail, de la lésion ou de la maladie (L. 442-2 code de la Sécurité sociale).

- **Choix de l'enquête :** cette enquête est obligatoire en cas de décès, de blessures paraissant devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale du travail. La CPAM fait procéder à cette enquête par un agent assermenté.

### **b) Le rôle des représentants du personnel**

\*

La victime ou ses ayants-droits peuvent se faire assister par un salarié de la même profession, ou par un délégué d'une organisation syndicale ou d'une association de mutilés ou invalides du travail (L. 442-2 du code de la Sécurité sociale).

Le membre du CHSCT qui a procédé à l'enquête a donc intérêt à prendre au plus tôt contact avec la victime ou ses ayants-droits afin de proposer son assistance dans le cadre de l'enquête légale, car les modalités de celle-ci sont totalement différentes des autres enquêtes décrites.

En effet, l'enquête s'effectue dans les 24 heures de la réception des certificats médicaux. Bien que contradictoire, elle n'a pas lieu nécessairement dans l'entreprise (elle peut avoir lieu à la mairie..., l'hôpital). L'agent convoque la victime ou ses ayants-droits, l'employeur, ainsi que toutes personnes lui paraissant susceptibles de fournir les renseignements utiles (R. 442-6 du code de la Sécurité sociale). Lorsque la victime est dans l'incapacité de se déplacer, l'agent se transporte auprès de celle-ci.

## **D. - L'enquête de police**

### **a) But et modalités de l'enquête**

\*

En cas d'accident nécessitant l'évacuation d'urgence d'un blessé par la Police, le Commissaire de police peut être amené à procéder à une enquête. Celle-ci peut aussi bien avoir lieu sur les instructions du parquet ou encore dans le cadre d'une commission rogatoire délivrée par un juge d'instruction.

- **But de l'enquête.** Cette enquête a pour objet de constater les infractions à la loi pénale et de recueillir tous les renseignements en vue de découvrir les auteurs des infractions.

- **Modalités de l'enquête.** Les officiers de police judiciaire ont le droit de procéder à toutes les constatations matérielles nécessaires et d'interroger toutes les personnes concernées. Dans certains cas, les officiers de police judiciaire se font accompagner par le service de l'identité judiciaire chargé de prendre des photos.

### **b) Le rôle du CHSCT**

Les membres du CHSCT ont intérêt à suivre de près l'enquête de police car par manque de formation et ignorance des règles applicables au monde du travail, les officiers de police judiciaire ont une fâcheuse tendance à privilégier les comportements humains, ce qui peut amener à faire reporter sur la victime la cause de l'accident ou à privilégier la protection individuelle par rapport à la protection collective.

## III. - Les suites des enquêtes

### III.1 - La réunion du CHSCT

#### A. Modalités de convocation

##### a) - L'ordre du jour

Pour qu'il y ait examen des enquêtes réalisées par le CHSCT, il faut que ce point figure à l'ordre du jour de la réunion. La loi ayant confié au secrétaire et au président du CHSCT le soin d'établir l'ordre du jour (L. 236-5), il appartient au secrétaire de prendre l'initiative nécessaire et de s'assurer par la même occasion que l'ordre du jour a bien été adressé par le président aux membres du CHSCT, à l'inspection du travail, au service prévention (R. 236-8) (14).

En effet, la confrontation collective entre ceux qui ont directement participé à l'enquête, ceux qui n'y ont pas participé mais qui peuvent avoir leur mot à dire, en raison de leur expérience, leur formation, leur connaissance de l'entreprise, et ceux qui sont extérieurs à l'entreprise (inspection du travail, service prévention), est particulièrement utile pour trouver les causes profondes d'un accident ou d'une maladie et les solutions permettant d'y remédier.

##### b) Le moment de la réunion

Il convient de distinguer deux cas de figure.

**1 - Absence de gravité de l'accident, de la maladie ou du risque.** Dans ce cas, les conclusions d'enquête peuvent être abordées au cours de la réunion ordinaire du CHSCT.

Rappelons que le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque (L. 236-2-1).

**2 - L'accident a entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.**

- *Si la procédure de danger grave et imminent a été mise en œuvre (L. 231-9)*, notamment lorsqu'un ou plusieurs salariés ont exercé leur droit de retrait (cf. encadré), et que l'employeur n'est pas d'accord sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT doit être réuni d'urgence et, en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 heures.

- *Si la procédure de danger grave et imminent n'a pas été mise en œuvre*, l'employeur reste tenu de réunir le CHSCT, mais le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 236-2-1 ne fixe pas de délai. En pratique, il est possible de soutenir que cette réunion doit avoir lieu dans la foulée de l'enquête et en tout état de cause, avant l'expiration du délai de 15 jours fixé par l'arrêté du 8 août 1986 pour la transmission de la fiche de renseignements à l'administration.

#### B) - La réunion proprement dite

##### a) Les différentes situations

Deux cas de figures peuvent se présenter.

1/ **Il y a convergence** dans l'analyse des causes et dans les solutions à apporter. Dans ce cas, le débat doit porter sur les mesures à court et à long terme, sur les délais de réalisation et leur suivi.

2/ **Il y a divergence** dans l'analyse des causes et/ou dans les solutions à apporter :

- *si la procédure de danger grave et imminent a été mise en œuvre (L. 231-9)* l'absence d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et les conditions d'exécution, oblige l'employeur ou son représentant à saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut soit ne pas donner suite s'il estime que le danger n'est ni grave ni imminent, soit obtenir à l'amiable la suppression du danger, soit faire une mise en demeure (L. 231-5), soit saisir le juge des référés (L. 263-1). Pour plus de détail, se reporter à Action juridique n° 40.

- *Si la procédure de danger grave et imminent n'a pas été mise en œuvre* ou si l'enquête n'a pas permis de bien comprendre la ou les causes de l'accident ou de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, plusieurs situations peuvent se présenter :

- l'employeur a arrêté le travail de sa propre initiative, ou sur la demande de l'inspection du travail, jusqu'à ce qu'une solution adaptée à la cause de l'accident ou de la maladie soit trouvée ;
- l'employeur a pris des mesures immédiates de prévention mais celles-ci sont inadaptées à la situation ;
- l'employeur continue à faire travailler les salariés sans prendre aucune mesure immédiate. Dans ce cas, un nouvel accident peut à tout moment survenir puisque le danger grave subsiste.

##### b) Les moyens d'action du CHSCT

- *Si aucune mesure n'est prise, le CHSCT peut :*

**Informers les salariés** concernés par la persistance du danger grave de leur possibilité d'exercer un droit de retrait (cf. encadré). Le CHSCT est en effet chargé, en application de l'article L. 236-2, de promouvoir la prévention des risques professionnels dans l'établissement et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Par conséquent, le CHSCT a vocation à informer les salariés des risques qu'ils encourent en particulier lorsqu'aucune mesure immédiate de prévention n'a été prise par l'employeur, ce qui a pour résultat d'entraîner la persistance du danger grave et imminent.

- *Si les mesures prises sont inadaptées ou insuffisantes, le CHSCT peut :*

1. - **Faire appel** à titre consultatif et occasionnel au concours de **toute personne** de l'établissement qui lui paraît qualifiée (L. 236-5).

2. - **Faire appel à un expert extérieur** (L. 236-9). Lorsqu'il s'avère qu'aucune personne dans l'entreprise n'est susceptible d'apporter des solutions au problème considéré et que ni l'inspection du travail, ni le service prévention n'ont pu résoudre le problème posé, le CHSCT peut faire appel à un expert qui constitue alors l'ultime recours.

En effet, lorsque les tribunaux sont saisis de litige sur ce sujet, ils ont tendance pour l'instant à subordonner le recours

(14) Action juridique n° 38 N p. 7

(15) TGI Dunkerque 12 juillet 1984,

TGI Aix en Provence 5 avril 1984,

TGI Clermont-Ferrand 14 avril 1986,

TGI Aix 20 mai 1986.

(16) Cir. minis. 25 octobre 1983 5 4-4



à l'expert à l'absence de personne qualifiée dans l'établissement (15), suivant ainsi la position de l'administration (16).

Avant de procéder à la désignation d'un expert, le CHSCT a tout intérêt à définir avec le maximum de précision la nature et l'étendue de la mission confiée à l'expert. Une mission étroitement technique a en effet pour résultat d'amener les employeurs à contester de façon très systématique les capacités de l'expert désigné par le CHSCT. Une mission plus large permet d'une part à l'expert désigné par le CHSCT de faire des investigations au-delà de la cause immédiate et apparente de l'accident ou de la maladie, d'autre part rend moins aisée la contestation de l'employeur.

## Référé et sécurité du travail

### A. — La procédure de référé mise en œuvre par l'inspection du travail.

*Lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation de la réglementation, l'inspecteur du travail peut de sa propre initiative (L. 263-1) ou à la suite de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent par les représentants du personnel au CHSCT (L. 231-9), saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres ... ou la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.*

*La décision du juge des référés ne peut entraîner, sauf fermeture totale et définitive, ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés (L. 263-5).*

### B. — La procédure de référé mise en œuvre par le syndicat.

*La compétence du juge des référés, telle qu'elle résulte des articles 800 à 810 du NCPC, s'exerce dans le domaine de la sécurité du travail. S'agissant de prévenir un risque d'accident, l'urgence ne peut être contestée, pas plus que l'existence d'un dommage imminent ou d'un trouble manifestement illicite notamment, mais pas exclusivement, en cas de non respect d'une obligation légale ou réglementaire.*

*Le recours du syndicat n'est donc pas limité au seul cas de non respect de la réglementation, contrairement à la procédure mise en œuvre par l'inspection du travail. Il suffit de prouver l'existence d'un dommage imminent.*

*En matière de sécurité du travail, la recevabilité du syndicat est admise car l'existence d'un dommage imminent ou la violation des dispositions réglementaires touche à l'intérêt collectif de la profession. La recevabilité de l'action du CHSCT est subordonnée à la reconnaissance par les tribunaux de sa personnalité morale.*

En cas de désaccord avec l'employeur sur la nécessité d'une telle expertise, sur la désignation de l'expert ou sur le coût de l'expertise, la décision est prise par le TGI statuant en la forme des référés (L. 236-9 et R. 236-14).

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

## III.2 - Les conclusions des enquêtes

### A - Les conclusions de l'enquête du CHSCT

Lorsque le CHSCT a effectué une enquête à la suite soit d'un accident du travail grave, ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, soit d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, une fiche de renseignement doit être établie et adressée à l'inspection du travail.

Cette fiche (différenciée selon qu'il s'agit d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou d'une situation de risque grave) comporte des renseignements sur l'établissement, la victime, l'accident, l'analyse des causes, les mesures préconisées en vue d'en éviter le retour. Elle doit être signée par le chef d'établissement et le représentant au CHSCT.

En cas de désaccord sur l'analyse des causes et le remède à apporter, le représentant du CHSCT a intérêt à mentionner à part les raisons de son désaccord.

### B. Le CHSCT et les conclusions des autres enquêtes

#### a) Les observations, mises en demeure, procès-verbaux, injonctions

A la suite d'un accident du travail, l'inspection du travail peut formuler des observations, faire une mise en demeure ou dresser procès-verbal ; le contrôleur ou l'ingénieur de la CRAM peut formuler des observations ou adresser une injonction. Les observations, mises en demeure, procès-verbaux ou injonctions sont adressés à la direction de l'entreprise.

Toutefois en application de l'article R. 236-13, le CHSCT doit être informé par son président des observations de l'inspection du travail, du médecin-inspecteur du travail et des agents des services de prévention au cours de la réunion qui suit leur intervention.

Rappelons également que le CHSCT peut à tout moment consulter le registre des observations et mises en demeure dans lequel figurent les conclusions antérieures des passages de l'inspection du travail (L. 620-4).

#### b) Les rapports d'enquête

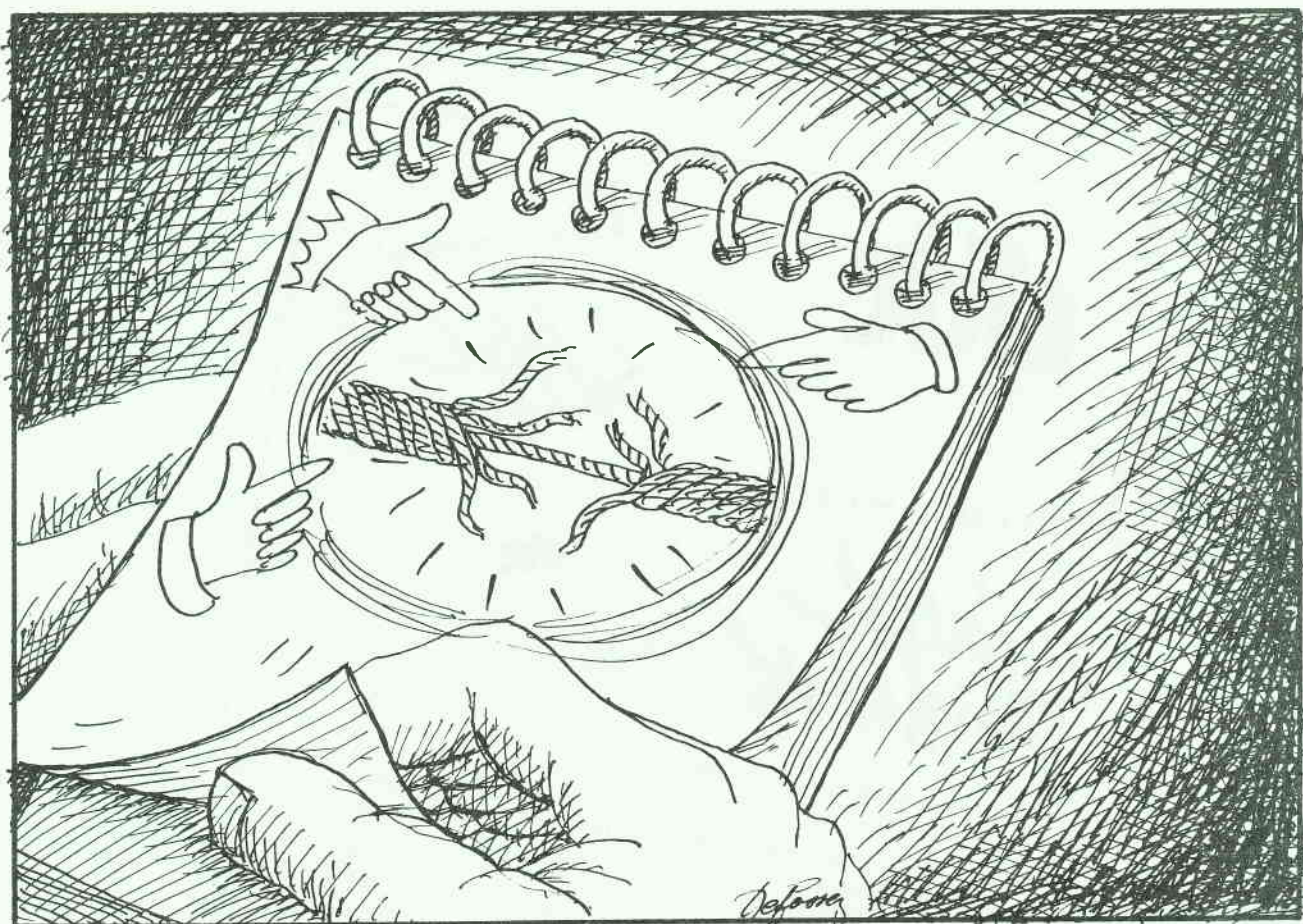
##### Le rapport d'enquête de l'inspection du travail

L'enquête effectuée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle grave ou très grave, donne généralement lieu à un rapport de l'inspection du travail (17). La question se pose de savoir si ce rapport est un document administratif susceptible d'être communiqué dans les conditions prévues par la loi du 17 juillet 1978 sur les documents administratifs (18).

(17) Cir. TE 67/23 du 14 juin 1967

(18) Action juridique n° 41, A p. 13

(19) Cir. 14 mars 1986.



Le ministère du travail soutient que les rapports d'enquête après accident ne doivent pas être communiqués dans la mesure où très généralement ces rapports ont pour objet la recherche de la personne pénalement responsable (19).

De son côté, le CADA (Commission d'accès aux documents administratifs) a, dans un avis formulé le 5 décembre 1985, considéré que la manière dont les rapports d'enquête étaient rédigés rendait leur dissociation impossible et qu'ils formaient avec le procès-verbal transmis au Parquet un ensemble indivisible.

Deux hypothèses doivent donc être envisagées ;

- **l'inspecteur du travail a dressé procès-verbal** ou établi un rapport à l'intention du Parquet. Dans ce cas, les rapports d'enquête revêtent un caractère judiciaire ce qui interdit leur communication à autrui autrement que dans le respect des modalités prévues par le Code pénal et le Code de procédure pénale. Pour avoir accès au dossier, il faut alors se constituer partie civile.

- **L'inspecteur du travail n'a pas dressé procès-verbal.** Dans ce cas, les objections du ministère du travail et de la CADA n'ont plus lieu d'être et le rapport d'enquête devrait

légitimement être qualifié de document administratif susceptible d'être communiqué en tout ou partie.

#### **Le rapport d'enquête du service prévention**

Dans la mesure où l'enquête du service prévention a pour objet de déterminer les causes et circonstances de l'accident pour en tirer un enseignement et conseiller les mesures appropriées pour en éviter le renouvellement, on devrait considérer que ce rapport est un document administratif communicable. Mais il n'existe sur ce sujet ni instruction ni décision judiciaire.

#### **Le rapport d'enquête de la CPAM**

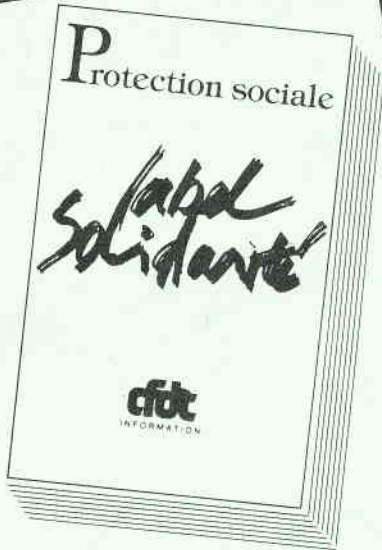
L'agent assermenté consigne les résultats de son enquête dans un procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve du contraire, des faits qu'il a constaté (L. 442-2 du code de la Sécurité sociale). Le CPAM avertit la victime ou ses ayants-droits du dépôt du dossier. Ces dernières peuvent directement ou par mandataire en prendre connaissance pendant un délai de cinq jours qui suit la réception de la lettre recommandée (R. 442-14 du Code de la Sécurité sociale).





# Protection sociale

## Label Solidarité



La protection sociale est au cœur de nos préoccupations quotidiennes.

Cet ouvrage expose de façon claire les attitudes des différents partenaires et présente un tableau détaillé de cette machine complexe.

La CFDT développe ici son analyse et ses propositions pour garantir et faire évoluer une protection sociale solidaire et efficace.

| Qté | Magasin | Franco  |
|-----|---------|---------|
| 1   | 39,90   | 42,00   |
| 10  | 315,00  | 345,70  |
| 25  | 756,00  | 824,80  |
| 50  | 1449,00 | 1598,60 |
| 100 | 2730,00 | 2946,00 |

---

### BON DE COMMANDE

A retourner paiement joint à Montholon-Services, 26 rue de Montholon, 75439 Paris cedex 09

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

Commande ..... exemplaires de « Protection sociale - Label solidarité »

Soit ..... Francs (voir tarif ci-dessus).



## *La représentation du personnel*

### *Le décompte de l'effectif de l'entreprise*

**C**ette fiche fait le point sur le décompte et la connaissance de l'effectif de l'entreprise qui détermine notamment la mise en place de la représentation du personnel. Elle ne traite pas des règles applicables en cas de variation de l'effectif.

#### **1) Les exclusions**

##### **a) les exclusions d'origine légale :**

- les apprentis en vertu de l'article L. 117-11-1 du Code du travail (loi du 25.7.85).
- les salariés sous **contrat de qualification** de l'article L. 980-2, sous contrat d'adaptation de l'article L. 980-6, sous contrat de réinsertion en alternance de l'article L. 980-14. Ces exclusions sont prévues par l'article L. 980-8-1 (loi du 10.7.87).
- les salariés sous **contrat à durée déterminée**, sous contrat de **travail temporaire** ou **mis à disposition** par une entreprise extérieure **lorsqu'ils remplacent un salarié absent** ou dont le contrat est suspendu (articles L. 412-5 § 3, L. 421-2 § 3 et L. 431-2 § 3 résultant de l'ordonnance du 11.8.86).
- les stagiaires qui ne sont pas liés à l'entreprise par un contrat de travail : jeunes bénéficiaires d'un stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), stagiaires qui suivent des stages d'études avec convention organisés par un établissement d'enseignement.

##### **b) les exclusions d'origine jurisprudentielle**

- le **chef d'entreprise ou d'établissement**, bien que salarié, en raison de sa qualité de représentant de l'employeur vis-à-vis du personnel. Il en sera de même du gérant même non associé d'une SARL (Soc. 29 mai 1979 B. V n° 459 p. 336). De même encore, on doit exclure les **cadres qui représentent directement le chef d'entreprise** auprès du personnel par délégation de l'employeur (Soc. 10 octobre 1984 B. V n° 360 p. 269, Soc. 7 janvier 1985 B. V n° 5 p. 4, Soc. 3 juillet 1985 B. V n° 392 p. 283).
  - les **salariés en invalidité** depuis trois ans n'exécutant plus aucun travail dans l'entreprise qui ne leur verse plus de salaire (Soc. 20 novembre 1985 B. V n° 545 p. 396).
  - les **personnes en « dispense d'activité »** en application de la convention générale de protection sociale de la sidérurgie n'exécutant plus aucun travail dans l'entreprise qui ne leur versait plus de salaire (Soc. 27 février 1985 B. V n° 126 p. 92 - Soc. 23 avril 1986 B. V n° 164 p. 129).
- Solution inverse pour les salariés en « dispense d'activité » dans le cadre d'un plan social, rémunérés par l'entreprise et dont le licenciement n'est pas encore intervenu (Soc. 5 mars 1986 B. V n° 62 p. 497).

#### **2) La prise en compte intégrale**

##### **a) Les dispositions légales**

La prise en compte intégrale dans l'effectif est prévue dans trois articles identiques relatifs à la représentation collective : L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2. Le premier alinéa de ces articles énumère :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée
- les travailleurs à domicile
- les travailleurs handicapés employés dans des entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile.

Il y aura prise en compte intégrale de ces salariés s'ils sont à **temps plein**. Le temps plein se définit par opposition au temps partiel dont l'article L. 212-4-2 précise qu'il s'agit d'horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise (32 h/semaine ou 136 h/mois pour la durée légale de 39 h).

##### **b) La circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983**

- Cette circulaire énumère également comme devant être comptés intégralement :
- les **représentants de commerce salariés** (mais les VRP à cartes multiples sont considérés par la jurisprudence comme des salariés à temps partiel : Soc. 10 décembre 1984 B. V n° 480 p. 353)
  - les **gérants non salariés** des succursales de maisons d'alimentation de détail (L. 782-1)
  - les **concierges d'immeubles** employés par une société immobilière
  - les salariés dont le **contrat de travail est suspendu** (sous réserve de ce qui a été dit ci-dessus pour l'invalidité et la dispense d'activité) ou qui se trouvent en situation de préavis travaillé ou non (en ce sens Soc. 13 mars 1985 B. V n° 172 p. 125).

### 3) La prise en compte partielle

Elle résulte aujourd'hui des dispositions de l'ordonnance n° 86-948 du 1 août 1986 codifiées aux alinéas 2 et suivants des articles L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 précités. Deux modes de prise en compte partielle sont à distinguer.

#### a) Au prorata du temps de présence au cours des douze mois précédents

##### • Catégories de salariés concernés :

- salariés sous contrat à durée déterminée
- salariés sous contrat de travail intermittent
- travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
- travailleurs intérimaires

##### • Modalités de prise en compte :

La circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983, précise que par douze mois précédents, il faut considérer la période d'un an qui précède le mois pour lequel on veut calculer l'effectif. Elle donne ensuite l'exemple de calcul suivant :

Au cours de l'année 1982, une entreprise a eu recours à

3 CDD de 3 mois d'octobre à décembre,

1 CDD de 6 mois de juillet à décembre,

1 CDD de 9 mois d'avril à décembre.

Ces salariés seront pris en compte pour les effectifs de janvier 1983 à raison de 2 unités :

$$\frac{(3 \times 3) + (1 \times 6) + (1 \times 9)}{12} = \frac{24}{12} = 2$$

A noter que si les salariés n'ont pas travaillé des mois complets, le décompte devrait pouvoir s'effectuer par semaines ou par jours.

#### b) Au prorata du temps de travail

##### • Salariés concernés

Il s'agit uniquement des salariés à **temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat.

##### • Modalités de prise en compte

Ces salariés « comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée aux 2ème et 3ème alinéas de l'article L. 212-4-2 ».

La circulaire DRT n° 13 précitée donne l'exemple suivant :

Trois salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et travaillant 15 h/semaine dans une entreprise où la durée du travail est habituellement de 42 h/semaine, compteront pour  $\frac{15 \text{ h} \times 3}{39 \text{ h}} = 1,15$  unité

A noter qu'en présence de contrats de travail à durée déterminée à temps partiel, il y a lieu à une double proratisation.

Exemple : 3 CDD • 3 mois à 15 h/hebdo

• 6 mois à 25 h/hebdo

• 9 mois à 30 h/hebdo

18 mois 70 h

$$\text{soit : } \frac{18 \times 70}{12 \times 39} = \frac{1260}{468} = 2,69 \text{ unités}$$

### 4) La connaissance de l'effectif

Le décompte de l'effectif selon les règles sus-évoquées ne fait pas l'objet d'une information obligatoire par l'employeur. Il est donc nécessaire de rassembler les informations utiles pour opérer ce décompte. Deux situations doivent être distinguées suivant qu'il y a ou non une représentation organisée dans l'entreprise.

#### a) Il y a une représentation organisée dans l'entreprise

Trois sources d'informations peuvent être utilisées :

- le **registre unique** du personnel (L. 620-3, R. 620-37 accessible aux délégués du personnel (1))
- les **informations trimestrielles** au comité d'entreprise retraçant l'évolution des effectifs « y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure » (L. 432-4 § 12)
- le **bilan annuel** du travail à temps partiel prévu par l'article L. 212-4-5 qui doit être communiqué au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces informations peuvent s'avérer cependant insuffisantes et ne pas coïncider avec la date pour laquelle on veut calculer l'effectif.

#### b) Il n'y a pas de représentation organisée

Il est indispensable de prendre contact avec l'inspecteur du travail pour obtenir par son intermédiaire les informations indispensables, mais l'inspecteur n'a aucun pouvoir pour trancher un litige sur le calcul de l'effectif qui relève exclusivement du juge.

(1) Action Juridique n° 57 L. p.11

## Fonctions publiques

**T**

Secteur public.

### ***Pas de TUC dans les services de l'État.***

**L**es dispositions du décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 réglementant les travaux d'utilité collective (TUC) n'autorisent pas l'emploi de stagiaires affectés à ces travaux dans les services de l'État.

C'est ce qu'a décidé le tribunal administratif de Paris dans un jugement du 12 juin 1987 reproduit ci-dessous.



L'Association sportive et culturelle des agents de la fonction publique des Hauts-de-Seine avait passé une convention avec le préfet de ce département aux termes de laquelle elle confiait à neuf jeunes ayant de 16 à 21 ans l'assistance des usagers dans l'accomplissement des démarches qu'il vient effectuer dans les services de la préfecture.

Saisi par le Syndicat Force Ouvrière des personnels des départements et des régions, le tribunal administratif de Paris (1) n'a pas manqué d'annuler l'acte par lequel le préfet a signé la convention litigieuse. En effet, celle-ci avait pour effet d'affecter des stagiaires TUC à des tâches administratives des services extérieurs de l'État. Ce faisant, elle contrevenait directement aux dispositions du décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 qui exclut que les administrations centrales et les services extérieurs de l'État puissent accueillir des TUC puisqu'aux termes de l'article 2 de ce décret (2) « les travaux d'utilité collective sont organisés **exclusivement** par les associations sans but lucratif, les fondations, les collectivités territoriales, les établissements publics, les organismes de Sécurité sociale de tous les régimes, les sociétés mutualistes, les institutions mentionnées à l'article L. 4 du Code de la Sécurité sociale et à l'article 1050 du Code rural ainsi que les comités d'entreprise ».

Des procédures analogues sont en cours devant d'autres tribunaux administratifs.

(1) Jugement publié à l'AJDA 20 octobre 1987 avec une note J-Y P.

(2) Dans sa rédaction résultant du décret n° 85-287 du 1er mars 1985.



**Tribunal administratif de Paris – 12 juin 1987**  
**Syndicat national des personnels des départements et des régions Force ouvrière c/ Préfet des Hauts de Seine**

*Vu la requête enregistrée au greffe le 27 juillet 1985 présentée par le Syndicat national des personnels des départements et des régions CGT-Force Ouvrière dont le siège est à Paris (10<sup>e</sup> arrondissement), 46, rue des Petites-Écuries, représenté par son Secrétaire général en exercice, à ce dûment autorisé par délibération du conseil syndical en date du 29 mai 1986 et tendant à l'annulation de la convention relative aux travaux d'utilité collective conclue entre les préfet, commissaire de la République du département des Hauts-de-Seine et l'association sportive et culturelle des agents de la fonction publique des Hauts-de-Seine ;*

*Par les moyens :*

- que l'organisation requérante a bien intérêt à agir ;
- que la convention attaquée a été transmise à l'organisation par le préfet le 29 mai 1985 ;
- que l'article 2 du décret n° 84-819 du 16 octobre 1984 stipule que les services extérieurs de l'État ne peuvent organiser les travaux d'utilité collective ;
- qu'une circulaire du 23 Octobre 1984 (publiée au journal officiel du 3 novembre 1984) rappelle cette interdiction ;
- qu'en violation de cette directive le préfet utilise dans les services placés sous son autorité des stagiaires recrutés par la convention attaquée ;
- qu'ainsi il y a bien utilisation manifeste de jeunes stagiaires inexpérimentés pour pallier un manque d'effectifs à la préfecture des Hauts-de-Seine ;
- que l'État ne peut pourvoir les emplois civils permanents de ses services que selon les règles statutaires prévues par la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- qu'ainsi il y a violation des règles statutaires précitées et des dispositions du décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 ;

... Vu, enregistré le 30 avril 1986, le mémoire par lequel le président de l'association sportive et culturelle des agents de la fonction publique du département des Hauts-de-Seine fait savoir que la convention n'a pas été renouvelée ;

*Vu la convention n° 92-284 du 2 mai 1985 ;*

*Vu les autres pièces produites et jointes au dossier ;*

*Vu le Code des Tribunaux administratifs et la loi n° 86-14 du 6 janvier 1986 ;*

*Vu le décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 modifié ;*

*Vu la mise en demeure adressée le 23 avril 1986 au préfet, commissaire de la République des Hauts-de-Seine ;*

*Considérant que la requête sus-visée n'est recevable qu'en tant qu'elle peut être regardée comme dirigée contre l'acte par lequel le préfet des Hauts-de-Seine a signé, le 2 mai 1985, au nom de l'État, une convention relative aux travaux d'utilité collective avec l'association sportive et culturelle des agents de la fonction publique des Hauts-de-Seine ; que les conclusions tendant à l'annulation de ladite convention ne peuvent dès lors qu'être rejetées ;*

*Considérant qu'aux termes de l'article 2 du décret n° 84-919 du 16 octobre 1984, dans sa rédaction applicable en l'espèce résultant du décret n° 85-287 du 1er mars 1985 : « les travaux d'utilité collective sont organisés exclusivement par les associations sans but lucratif, les fondations, les collectivités territoriales, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale de tous les régimes, les sociétés mutualistes, les institutions mentionnées à l'article L. 4 du Code de la Sécurité sociale et l'article 1050 du Code rural ainsi que les comités d'entreprise » ;*

*Qu'il résulte de ces dispositions, qui énumèrent limitativement les collectivités publiques et les organismes habilités à organiser des travaux d'utilité collective, que les administrations centrales et les services extérieurs de l'État ne peuvent accueillir de jeunes stagiaires affectés à de tels travaux ;*

*Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la convention sus-visée du 2 mai 1985 : « l'organisateur confiera à neuf jeunes ayant de 16 à 21 ans l'assistance des usagers dans l'accomplissement des démarches qu'ils viennent effectuer dans les services de la préfecture (...) » ; qu'ainsi cette convention avait pour objet de faire participer directement les jeunes stagiaires retenus au titre des travaux d'utilité collective à des tâches administratives des services extérieurs de l'État, en violation des dispositions réglementaires précitées ; qu'il y a lieu, dès lors, en raison de cette illégalité, d'annuler la décision prise le 2 Mai 1985 par le préfet des Hauts-de-Seine ;*

**Décide :**

**Article 1er :** L'acte du 2 mai 1985 par lequel le préfet des Hauts-de-Seine a signé la convention n° 92-284 est annulé.

**Article 2 :** Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

\*

\*

# Prud'hommes

**V** Organisation  
judiciaire  
et procédure

## **La tarification des interventions des huissiers**

**à l'occasion de l'exécution  
des décisions rendues  
en matière prud'homale**

**D**ans un précédent article consacré à l'exécution nous avons vu, qu'en principe, les frais d'huissier sont récupérés sur le débiteur même si parfois l'huissier peut solliciter l'avance d'une provision pour couvrir ses frais.

L'article publié ci-après permet de faire le point sur le mode de calcul des frais de l'intervention de l'huissier. Ce document nécessairement technique sera utile non seulement à celui qui fait l'avance d'une provision à un huissier de justice ou à son défenseur, mais aussi à celui qui paie ainsi qu'aux élus prud'hommes qui peuvent avoir à taxer les frais réclamés par l'huissier. Il s'adresse à tous ceux qui veulent comprendre.

### **I. - Les textes applicables**

1. Code du travail
2. Décret

### **II. Qu'est-ce que le tarif des huissiers ?**

1. Les émoluments
  - a) Les droits fixes
  - b) Le droit proportionnel
  - c) Le quart du droit proportionnel
  - d) Les frais et honoraires
2. Les frais de transport
3. Les dispositions générales
  - a) Publicité du tarif
  - b) Infractions au tarif

- c) Obligations de l'huissier
- d) Provision et règlement
- e) Régimes particuliers

### **III. Comment vérifier et contester**

1. Les autres frais
  - a) Frais de correspondance
  - b) Frais fiscaux
2. La vérification lors du recouvrement des dépens
3. La contestation en dehors de tout procès
4. Quelques pistes
  - a) Recherches
  - b) Vérification
  - c) Justification

## I - Les textes applicables

Où trouver les modes de calcul du coût des prestations des huissiers ? Essentiellement dans deux textes : le code du travail et le décret n° 67-18 du 5 janvier 1967.

1. **Le code du travail**, en vertu des dispositions de l'article R. 519-1, décide « *Il est alloué aux huissiers de justice, pour l'usage de leur ministère en matière prud'homale, des émoluments égaux à la moitié de ceux prévus pour des actes de même nature par leur tarif en matière civile et commerciale* ».

D'après ce texte on voit déjà que la rétribution d'un huissier pour les actes de son ministère est tarifée. C'est normal puisqu'il s'agit d'un officier ministériel, c'est-à-dire titulaire d'un office rattaché à l'administration de la justice qui jouit par ailleurs d'un monopole dans l'exercice de ses fonctions. Mais regardons ce tarif.

2. **Le décret n° 67-18 du 5 janvier 1967** portant règlement d'administration publique et fixant le tarif des huissiers de justice en matière civile et commerciale.

Ce texte d'une trentaine d'articles prévoit toutes les hypothèses. Il suffit donc de s'y reporter pour savoir le coût d'un acte. Les barèmes sont périodiquement modifiés pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, mais certaines rectifications peuvent également changer la règle. De toute façon le coût de l'acte est déterminé en fonction du tarif applicable au moment où l'acte est délivré.

Généralement les sociétés commerciales qui éditent le code de procédure civile publient ce texte non codifié dans les textes annexes, généralement à la rubrique frais et dépens.

### Références des modifications apportées au décret n° 67-18 du 5 janvier 1967.

Décret n° 72-694 du 26 juillet 1972 (JO du 28).  
Décret n° 73-217 du 1<sup>er</sup> mars 1973 (JO du 2).  
Décret n° 73-1217 du 29 décembre 1973 (JO du 1<sup>er</sup>).  
Décret n° 75-740 du 6 août 1975 (JO du 12).  
Décret n° 78-273 du 9 mars 1978 (JO du 11).  
Décret n° 79-1069 du 11 décembre 1979 (JO du 12).  
Décret n° 80-1059 du 13 décembre 1980 (JO du 26).  
Décret n° 85-299 du 5 mars 1985 (JO du 6).

## II. Qu'est-ce que le tarif des huissiers ?

Le décret fixant les barèmes d'intervention des huissiers de justice comprend trois grandes parties (le numéro de chaque article figure entre parenthèses) :

- les émoluments et le remboursement des débours (art. 1 à 14-1).
- Les frais de transport (art. 15 à 22).
- Les dispositions générales (art. 23 à 30).

### 1) Les émoluments des huissiers

Les émoluments, c'est-à-dire la rémunération des huissiers, peuvent être constitués de deux éléments, les droits fixes et les droits proportionnels (art. 1-1). En fait, il s'agit d'un forfait qui rémunère l'établissement et la délivrance des actes

et qui comprend toutes les interventions et remboursements de frais sauf la TVA, les frais de transport et d'affranchissement des courriers obligatoires qui peuvent s'y ajouter.

#### a) Les droits fixes

Le montant du droit fixe est calculé en **taux de base**. La valeur du taux de base est fixée à 9,50 F depuis le décret n° 85-299 du 5 mars 1985 (art. 1-1).

L'article 2-5° du décret alloue à l'huissier six taux de base pour chacun des actes qu'il effectue en matière prud'homale. Par exemple, assignation, signification exécution. Cependant l'article 2-2 ajoute un correctif. Lorsque l'acte a pour objet « l'exécution d'une obligation pécuniaire chiffrée » l'émolument ci-dessus est affecté d'un coefficient.

#### Exemple.

En vertu de l'article R. 516-32 je demande à l'huissier d'assigner mon employeur devant la formation de référé prud'homal. Combien cela coûte-t-il ?

• **S'il s'agit d'obtenir la nullité d'une mesure**, ou ma réintégration dans mon poste de travail : 6 taux de base à 9,50 F soit 57,00 F qu'il convient de réduire de moitié pour appliquer l'article R. 519-1 soit 28,50 F.

• **Si c'est pour demander une provision sur salaire**, cela dépend du montant de la demande :

de 1 F à 760 F 9 taux de base à 9,50 F : = 42,72 F  
de 761 F à 6 080 F 12 taux de base à 9,50 F : = 57,00 F  
de 6 080 F à 11 400 F 15 taux de base à 9,50 F : = 71,25 F  
de 11 401 F et + 18 taux de base à 9,50 F : = 85,50 F

Le droit fixe est donc la partie de l'émolument de base qui revient à l'huissier quelque soit la demande. Néanmoins la fixité est relative puisqu'elle peut varier en fonction de la valeur chiffrée du litige.

#### b) Les droits proportionnels

Le montant des droits proportionnels (1) est calculé en pourcentage sur les sommes effectivement récupérées en vertu d'une décision de justice, d'un acte ou d'un titre exécutoire (art. 9). Le texte prévoit un minimum de deux taux de base soit 19 F et un maximum de 2.370 F (2). Les rédacteurs du décret ont pris le soin de préciser que le droit est calculé sur les sommes effectivement recouvrées et qu'il est à la charge du débiteur. On peut donc en déduire que celui qui réclame l'exécution n'a pas à en faire l'avance.

#### Exemple

Devant la résistance de l'entreprise à régler la somme allouée par le conseil de prud'hommes et après l'intervention du délégué du personnel et une lettre du syndicat, l'huissier a été contacté. Quel sera le montant du droit proportionnel ? Le tableau ci-dessous précise les éléments de calcul prévus à l'article 9 du décret. Ces sommes sont à réduire de moitié en matière prud'homale.

|                |           |        |      |          |            |
|----------------|-----------|--------|------|----------|------------|
| jusqu'à        | 584 F     | 10 %   | soit | 58,40 F  | cumul      |
| de 585 F à     | 1 095 F   | 8 %    | soit | 40,80 F  | 99,20 F    |
| de 1 096 F à   | 1 752 F   | 6 %    | soit | 39,36 F  | 138,56 F   |
| de 1 753 F à   | 2 920 F   | 4 %    | soit | 46,68 F  | 185,24 F   |
| de 2 921 F à   | 5 840 F   | 2,5 %  | soit | 72,97 F  | 258,21 F   |
| de 5 841 F à   | 11 680 F  | 2 %    | soit | 116,78 F | 374,99 F   |
| de 11 681 F à  | 13 360 F  | 1,5 %  | soit | 175,18 F | 550,17 F   |
| de 23 361 F à  | 58 400 F  | 1 %    | soit | 350,39 F | 900,56 F   |
| de 58 401 F à  | 175 200 F | 0,5 %  | soit | 584,00 F | 1 484,56 F |
| de 175 201 F à | 350 400 F | 0,25 % | soit | 438,00 F | 1 922,56 F |
| de 350 401 F à | 584 000 F | 0,10 % | soit | 233,60 F | 2 156,16 F |
| au delà de     | 584 000 F | 0,05 % |      |          |            |

Concrètement, la formation de référé m'a alloué une provision sur salaire de 6000 F et 1000 F au titre de l'article 700

(1) Attention, il existe un barème différent lorsqu'il s'agit pour l'huissier de recouvrer amiablement des sommes dues par un débiteur (art. 12). Ce droit est plus élevé et reste à la charge du créancier.

(2) Ces sommes sont toujours à réduire de moitié en vertu de l'article R. 519-1 du code du travail.



du NCPC. En laissant de côté le droit fixe, le droit proportionnel sera calculé sur 7000 F et s'élèvera à 490,19 F ramené à 250,10 F en raison du taux réduit de moitié en matière prud'homale.

$$7000 - 5841 = 1159 \times 2 \% = 23,18$$

$$23,18 + 258,21 = 281,39 : 2 = 140,70 \text{ F}$$

De même si le bureau de conciliation accorde six mois de commission à un VRP pour 60.000 F, le droit proportionnel s'élèvera à lui seul à 454,28 F.

$$60.000 \text{ F} - 58.401 = 1599 \times 0,5 = 8,00$$

$$8,00 + 900,56 = 908,56 : 2 = 454,28 \text{ F}$$

### c) Le quart du droit proportionnel

En vertu d'une décision de justice devenue définitive l'huissier peut au moment des commandements précédant l'exécution percevoir du débiteur un quart du droit proportionnel défini ci-dessus.

Cet émoluments s'impute sur le droit proportionnel. En fait c'est une avance de rémunération pour l'huissier.

### d) Les frais et honoraires

Si certains travaux effectués par l'huissier n'étaient pas compris dans le tarif, l'article 14-1 du décret prévoit que l'huissier « après justifications particulières » peut réclamer le paiement de frais et honoraires. A défaut de règlement amiable entre les parties le différend est tranché par le président du tribunal d'instance dont dépend l'huissier. L'huissier doit de toutes façons en avoir au préalable discuté le montant avec son client. Il doit aussi faire ressortir clairement cet honoraire par une mention spéciale indiquant la nature exacte des travaux à l'origine de sa demande.

Précisons que ces frais et honoraires ne peuvent guère être justifiés en matière prud'homale puisque d'une part les actes sont limités et répertoriés dans le décret. Ils ne peuvent donc être appliqués qu'en cas de circonstances vraiment exceptionnelles. En outre l'article 13 rappelle que « les droits proportionnels... comprennent forfaitairement la rémunération de tous les soins et démarches et le remboursement de tous débours ».

## 2) Les frais de transport

Pour chaque acte dressé par ses soins l'huissier de justice

perçoit « une indemnité de transport forfaitaire dont le montant est égal à trente-deux fois la taxe kilométrique ferroviaire en première classe » (art. 15). Depuis, le prix du kilomètre du transport SNCF en première classe est fixé à 0,667 F. De ce fait l'huissier inscrira une somme de 21,36 F pour chaque acte qu'il établira.

L'article R. 516-9 du code du travail n'accordant une réduction que sur les émoluments, les frais de transport semblent dus en totalité. Toutefois à différentes reprises le texte parle de l'émolument de transport... !

En fait le produit des indemnités de transport est réparti entre tous les huissiers de justice proportionnellement à leurs déplacements effectifs. Seuls sont pris en compte les déplacements de plus de deux kilomètres de la commune où est fixée leur résidence (3). Cette compensation est effectuée sous le contrôle de la chambre nationale des huissiers (art. 16 à 21).

## 3) Dispositions générales

La dernière partie du décret ne fixe pas de nouvelles indemnités mais fournit des éléments indispensables pour l'application des règles définies ci-dessus. Nous retiendrons cinq groupes de dispositions.

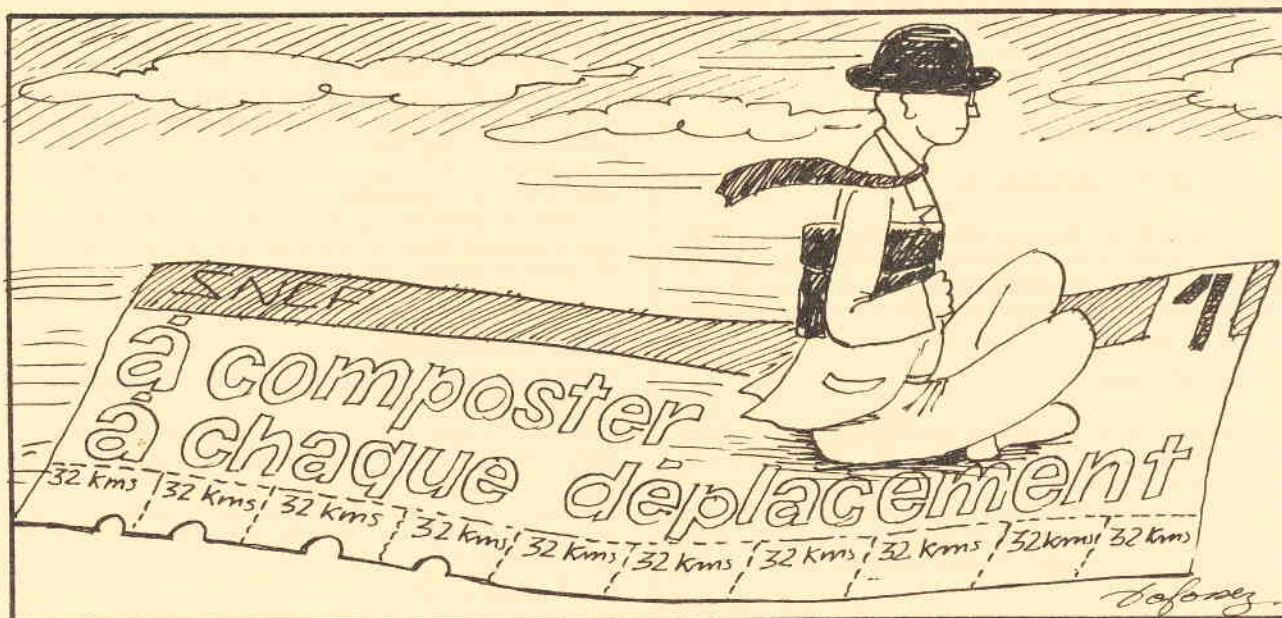
### a) Publicité du tarif

L'article 23 du décret prévoit l'impression du tarif par la chambre nationale et sa diffusion. Chaque huissier doit « tenir à la disposition de toute personne qui en fera la demande » le tarif. Le même texte prévoit qu'un exemplaire est déposé aux greffes des cours d'appel, des tribunaux de grande instance et des tribunaux d'instance. Il n'évoque pas les secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes mais cela ne serait pas illicite.

### b) Infractions au tarif

L'article 23-1 interdit aux huissiers de réclamer ou de percevoir des émoluments plus élevés que ceux fixés par le tarif ou des honoraires particuliers s'ajoutant aux dits émoluments.

(3) Pour les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion il existe un régime particulier fixé à l'article 22 du décret.



Des sanctions disciplinaires sont prévues qui peuvent aller jusqu'à l'interdiction temporaire ou la destitution en cas de non respect du tarif.

### c) Obligations de l'huissier

- « La mention du coût de l'acte doit être portée au bas de l'original et de la copie article par article et sans abréviation sous peine d'amende et de poursuite disciplinaire... » (art. 24).
- « Avant tout règlement, les huissiers sont tenus de remettre aux parties, même si celles-ci ne le requièrent pas, le compte détaillé des sommes dont elles sont redevables... » (art. 15).
- « Tout versement fait aux huissiers de justice donne lieu à la délivrance d'un reçu qui indique si le versement est fait à titre de provision, pour acompte ou pour règlement » (art. 26).

### d) Provision et règlement

L'article 25-1 dispose que l'huissier peut réclamer une provision suffisante pour le paiement des droits déboursés et émoluments correspondants.

L'article 27 indique que toute somme remise en paiement entre les mains d'un huissier doit être remise au créancier dans le délai maximum de deux mois.

### e) Régimes particuliers

Le décret est applicable dans les départements d'Alsace et de Moselle sauf pour les actes « dressés en conformité de la procédure locale » (art. 29).

Il s'applique également dans les départements d'outre-mer avec certaines majorations pour la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique (art. 30).

## III. Comment vérifier les sommes réclamées par l'huissier ?

En ayant connaissance du tarif nous n'avons pas tous les éléments pour apprécier la validité des sommes réclamées par l'huissier. Il convient d'y ajouter « les frais d'affranchissement des lettres prévus par la loi comme formalité obligatoire de procédure » et les « frais fiscaux » (art. 1<sup>er</sup>) avant d'examiner la vérification du travail accompli lors du recouvrement des dépens ou en dehors de tous procès.

### 1) Les autres frais

#### a) Frais de correspondance

Lorsque l'huissier délivre un acte à une personne qui n'est pas chez elle ou en mairie, il est obligé de laisser un avis de passage et, de plus, par lettre simple, il doit prévenir la personne de son passage. A cette occasion il peut récupérer ses frais de timbre.

#### b) Frais fiscaux

Si le Trésor public ne perçoit généralement pas de droit d'enregistrement pour les actes diligentés à l'occasion d'une procédure prud'homale, il faut cependant noter que l'huissier acquitte la taxe sur la valeur ajoutée sur le coût global de chaque acte. Le taux actuel de la TVA est de 18,6 %. C'est donc ce pourcentage que l'huissier ajoute au coût total de son acte.

## Quelques précisions

Il existe 2700 huissiers de justice en France qui délivrent chaque année près de douze millions d'actes.

En matière prud'homale, l'intervention de l'huissier n'est que très marginale, essentiellement dans la procédure finale de l'exécution. Par ailleurs, il s'agit d'opérations pratiquement toutes tarifées, donc peu rémunératrices par rapport aux autres activités hors tarif (constat...).

De plus les sommes récupérées peuvent parfois être faibles ou symboliques, notamment dans le cas de décision de principe (prime de panier...).

Lorsque l'exécution est difficile, l'huissier peut donc ne pas avoir une grande propension pour faire exécuter la décision par la partie récalcitrante et ne pas développer tout le zèle nécessaire au recouvrement des petites sommes. Actuellement, il convient donc de confirmer par écrit la mission de l'huissier en précisant le délai souhaitable de l'exécution.

Pour surmonter les difficultés, la CFDT préconise notamment une exécution sous le contrôle du greffe du conseil ou de la Cour d'appel (comme pour les notifications). Ce procédé éviterait le recours à l'huissier et assurerait la gratuité totale des opérations.

\*

### 2) La vérification lors du recouvrement des dépens

J'ai gagné mon procès. Il convient de récupérer outre le principal de la condamnation et les intérêts éventuels les frais qui ont pu être engagés pour préparer et soutenir l'action en justice. Il s'agit essentiellement des dépens (4) auxquels mon adversaire a été condamnés (695 NCPC).

Théoriquement, les dépens sont liquidés dans la décision qui les adjuge (art. 701 du NCPC). Cependant, si cela n'a pas été fait et qu'il existe des difficultés je peux solliciter du secrétaire-greffier la vérification des dépens comme il est dit aux articles 704 et suivants du NPC.

\*

#### Exemple.

Mon adversaire a été condamné aux dépens et j'avais dû le convoquer par huissier en vertu du troisième alinéa de l'article R. 516-17. Le coût de cette assignation est compris dans les dépens, (art. 695-6 « Les émoluments des officiers... ministériels »).

Le secrétaire-greffier délivrera un certificat de vérification (art. 705 NCPC) qui pourra devenir exécutoire ou être contesté devant le président. Si une ordonnance de taxe est délivrée elle est susceptible d'appel.

De même l'huissier qui a été chargé de recouvrer les dépens peut diligenter la procédure.

Cette procédure n'intéresse que les frais engagés avant le prononcé de la décision mais il se peut que les émoluments réclamés concernent les frais d'exécution.

### 3) La vérification des sommes réclamées par l'huissier

Puisque j'ai gagné mon procès et que mon adversaire persiste à refuser de payer son dû l'huissier doit récupérer sur

(4) Au passage regrettons la faiblesse ou l'absence de motivation des décisions prud'homales fractionnant les dépens contrairement à ce qu'il est stipulé à l'article 696 NCPC.

(5) Action juridique n° 39 V p. 15.

(6) Action juridique n° 67 V p. 19.



du NCPC. En laissant de côté le droit fixe, le droit proportionnel sera calculé sur 7000 F et s'élèvera à 490,19 F ramené à 250,10 F en raison du taux réduit de moitié en matière prud'homale.

$$7000 - 5841 = 1159 \times 2 \% = 23,18$$

$$23,18 + 258,21 = 281,39 : 2 = 140,70 \text{ F}$$

De même si le bureau de conciliation accorde six mois de commission à un VRP pour 60.000 F, le droit proportionnel s'élèvera à lui seul à 454,28 F.

$$60.000 \text{ F} - 58.401 = 1599 \times 0,5 = 8,00$$

$$8,00 + 900,56 = 908,56 : 2 = 454,28 \text{ F}$$

### c) Le quart du droit proportionnel

En vertu d'une décision de justice devenue définitive l'huissier peut au moment des commandements précédant l'exécution percevoir du débiteur un quart du droit proportionnel défini ci-dessus.

Cet émoluments s'impute sur le droit proportionnel. En fait c'est une avance de rémunération pour l'huissier.

### d) Les frais et honoraires

Si certains travaux effectués par l'huissier n'étaient pas compris dans le tarif, l'article 14-1 du décret prévoit que l'huissier « après justifications particulières » peut réclamer le paiement de frais et honoraires. A défaut de règlement amiable entre les parties le différend est tranché par le président du tribunal d'instance dont dépend l'huissier. L'huissier doit de toutes façons en avoir au préalable discuté le montant avec son client. Il doit aussi faire ressortir clairement cet honoraire par une mention spéciale indiquant la nature exacte des travaux à l'origine de sa demande.

Précisons que ces frais et honoraires ne peuvent guère être justifiés en matière prud'homale puisque d'une part les actes sont limités et répertoriés dans le décret. Ils ne peuvent donc être appliqués qu'en cas de circonstances vraiment exceptionnelles. En outre l'article 13 rappelle que « les droits proportionnels... comprennent forfaitairement la rémunération de tous les soins et démarches et le remboursement de tous débours ».

## 2) Les frais de transport

Pour chaque acte dressé par ses soins l'huissier de justice

perçoit « une indemnité de transport forfaitaire dont le montant est égal à trente-deux fois la taxe kilométrique ferroviaire en première classe » (art. 15). Depuis, le prix du kilomètre du transport SNCF en première classe est fixé à 0,667 F. De ce fait l'huissier inscrira une somme de 21,36 F pour chaque acte qu'il établira.

L'article R. 516-9 du code du travail n'accordant une réduction que sur les émoluments, les frais de transport semblent dus en totalité. Toutefois à différentes reprises le texte parle de l'émolument de transport... !

En fait le produit des indemnités de transport est réparti entre tous les huissiers de justice proportionnellement à leurs déplacements effectifs. Seuls sont pris en compte les déplacements de plus de deux kilomètres de la commune où est fixée leur résidence (3). Cette compensation est effectuée sous le contrôle de la chambre nationale des huissiers (art. 16 à 21).

## 3) Dispositions générales

La dernière partie du décret ne fixe pas de nouvelles indemnités mais fournit des éléments indispensables pour l'application des règles définies ci-dessus. Nous retiendrons cinq groupes de dispositions.

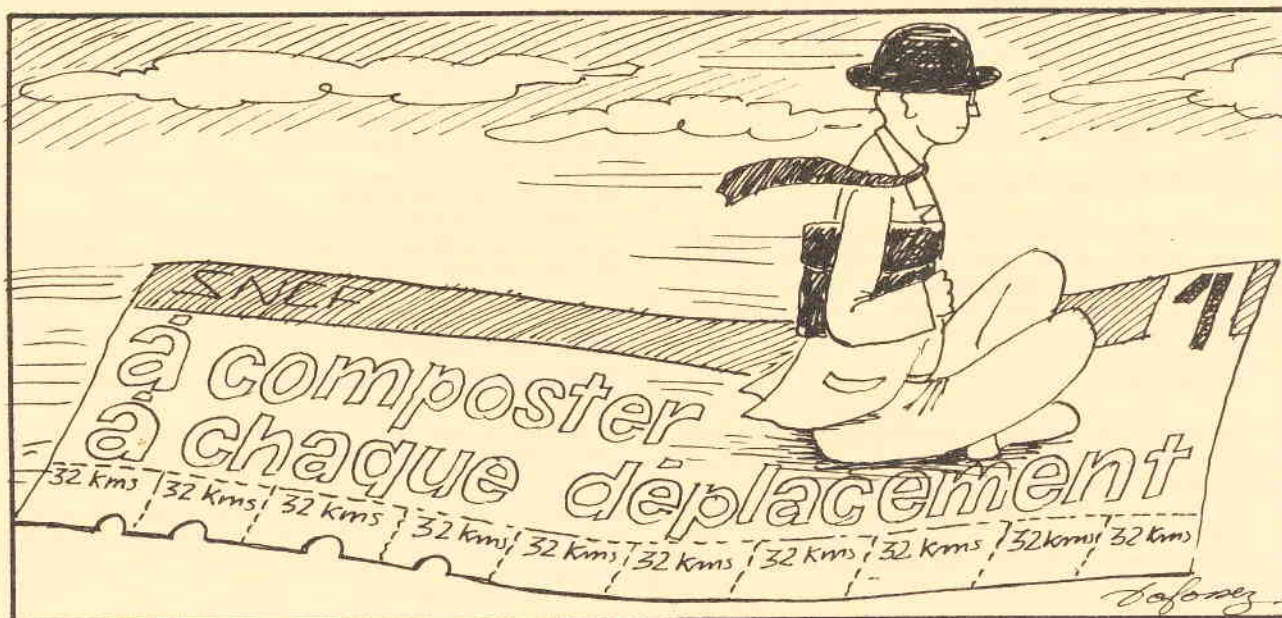
### a) Publicité du tarif

L'article 23 du décret prévoit l'impression du tarif par la chambre nationale et sa diffusion. Chaque huissier doit « tenir à la disposition de toute personne qui en fera la demande » le tarif. Le même texte prévoit qu'un exemplaire est déposé aux greffes des cours d'appel, des tribunaux de grande instance et des tribunaux d'instance. Il n'évoque pas les secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes mais cela ne serait pas illicite.

### b) Infractions au tarif

L'article 23-1 interdit aux huissiers de réclamer ou de percevoir des émoluments plus élevés que ceux fixés par le tarif ou des honoraires particuliers s'ajoutant aux dits émoluments.

(3) Pour les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion il existe un régime particulier fixé à l'article 22 du décret.





Des sanctions disciplinaires sont prévues qui peuvent aller jusqu'à l'interdiction temporaire ou la destitution en cas de non respect du tarif.

### c) Obligations de l'huissier

- « La mention du coût de l'acte doit être portée au bas de l'original et de la copie article par article et sans abréviation sous peine d'amende et de poursuite disciplinaire... » (art. 24).
- « Avant tout règlement, les huissiers sont tenus de remettre aux parties, même si celles-ci ne le requièrent pas, le compte détaillé des sommes dont elles sont redevables... » (art. 15).
- « Tout versement fait aux huissiers de justice donne lieu à la délivrance d'un reçu qui indique si le versement est fait à titre de provision, pour acompte ou pour règlement » (art. 26).

### d) Provision et règlement

L'article 25-1 dispose que l'huissier peut réclamer une provision suffisante pour le paiement des droits déboursés et émoluments correspondants.

L'article 27 indique que toute somme remise en paiement entre les mains d'un huissier doit être remise au créancier dans le délai maximum de deux mois.

### e) Régimes particuliers

Le décret est applicable dans les départements d'Alsace et de Moselle sauf pour les actes « dressés en conformité de la procédure locale » (art. 29).

Il s'applique également dans les départements d'outre-mer avec certaines majorations pour la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique (art. 30).

## III. Comment vérifier les sommes réclamées par l'huissier ?

En ayant connaissance du tarif nous n'avons pas tous les éléments pour apprécier la validité des sommes réclamées par l'huissier. Il convient d'y ajouter « les frais d'affranchissement des lettres prévus par la loi comme formalité obligatoire de procédure » et les « frais fiscaux » (art. 1<sup>er</sup>) avant d'examiner la vérification du travail accompli lors du recouvrement des dépens ou en dehors de tous procès.

### 1) Les autres frais

#### a) Frais de correspondance

Lorsque l'huissier délivre un acte à une personne qui n'est pas chez elle ou en mairie, il est obligé de laisser un avis de passage et, de plus, par lettre simple, il doit prévenir la personne de son passage. A cette occasion il peut récupérer ses frais de timbre.

#### b) Frais fiscaux

Si le Trésor public ne perçoit généralement pas de droit d'enregistrement pour les actes diligentés à l'occasion d'une procédure prud'homale, il faut cependant noter que l'huissier acquitte la taxe sur la valeur ajoutée sur le coût global de chaque acte. Le taux actuel de la TVA est de 18,6 %. C'est donc ce pourcentage que l'huissier ajoute au coût total de son acte.

## Quelques précisions

Il existe 2700 huissiers de justice en France qui délivrent chaque année près de douze millions d'actes.

En matière prud'homale, l'intervention de l'huissier n'est que très marginale, essentiellement dans la procédure finale de l'exécution. Par ailleurs, il s'agit d'opérations pratiquement toutes tarifées, donc peu rémunératrices par rapport aux autres activités hors tarif (constat...).

De plus les sommes récupérées peuvent parfois être faibles ou symboliques, notamment dans le cas de décision de principe (prime de panier...).

Lorsque l'exécution est difficile, l'huissier peut donc ne pas avoir une grande propension pour faire exécuter la décision par la partie récalcitrante et ne pas développer tout le zèle nécessaire au recouvrement des petites sommes. Actuellement, il convient donc de confirmer par écrit la mission de l'huissier en précisant le délai souhaitable de l'exécution.

Pour surmonter les difficultés, la CFDT préconise notamment une exécution sous le contrôle du greffe du conseil ou de la Cour d'appel (comme pour les notifications). Ce procédé éviterait le recours à l'huissier et assurerait la gratuité totale des opérations.

\*

### 2) La vérification

#### lors du recouvrement des dépens

J'ai gagné mon procès. Il convient de récupérer outre le principal de la condamnation et les intérêts éventuels les frais qui ont pu être engagés pour préparer et soutenir l'action en justice. Il s'agit essentiellement des dépens (4) auxquels mon adversaire a été condamnés (695 NCPC).

Théoriquement, les dépens sont liquidés dans la décision qui les adjuge (art. 701 du NCPC). Cependant, si cela n'a pas été fait et qu'il existe des difficultés je peux solliciter du secrétaire-greffier la vérification des dépens comme il est dit aux articles 704 et suivants du NPC.

\*

#### Exemple.

Mon adversaire a été condamné aux dépens et j'avais dû le convoquer par huissier en vertu du troisième alinéa de l'article R. 516-17. Le coût de cette assignation est compris dans les dépens, (art. 695-6 « Les émoluments des officiers... ministériels »).

Le secrétaire-greffier délivrera un certificat de vérification (art. 705 NCPC) qui pourra devenir exécutoire ou être contesté devant le président. Si une ordonnance de taxe est délivrée elle est susceptible d'appel.

De même l'huissier qui a été chargé de recouvrer les dépens peut diligenter la procédure.

Cette procédure n'intéresse que les frais engagés avant le prononcé de la décision mais il se peut que les émoluments réclamés concernent les frais d'exécution.

### 3) La vérification

#### des sommes réclamées par l'huissier

Puisque j'ai gagné mon procès et que mon adversaire persiste à refuser de payer son dû l'huissier doit récupérer sur

(4) Au passage regrettons la faiblesse ou l'absence de motivation des décisions prud'homales fractionnant les dépens contrairement à ce qu'il est stipulé à l'article 696 NCPC.

(5) Action juridique n° 39 V p. 15.

(6) Action juridique n° 67 V p. 19.

lui le principal et les accessoires de la créance, notamment les frais engagés avant et après le jugement dans le cadre de son exécution forcée.

L'huissier se rembourse le premier sur les fonds récupérés des frais qu'il a pu engager et qui ont pu dépasser la provision. L'huissier doit donc recouvrer tout ce qui est dû, y compris les frais de son intervention.

Cependant, la solvabilité de l'adversaire n'est pas toujours totale. Dans cette hypothèse je ne pourrai recouvrer qu'une partie de ma créance, et il se peut que les frais d'huissier restent à ma charge. Il est donc important de vérifier que les émoluments ou honoraires dont l'huissier déclare avoir fait l'avance sont bien dus et conformes au tarif en vigueur. Pour ce faire, il convient de solliciter la communication du compte détaillé, acte par acte, avec la photocopie de chacun des actes mentionnés qui doit faire ressortir le coût unitaire (art. 23-1).

En cas de contestation, la même procédure que ci-dessus peut être utilisée.

#### **4) Quelques propositions pour effectuer la vérification**

Si nous avons privilégié les exemples devant le conseil de prud'hommes, il faut rappeler que la situation est identique devant la cour d'appel statuant en matière prud'homale. Rappelons aussi que l'aide judiciaire (5) peut prendre en compte les frais de l'intervention de l'huissier pour l'exécution.

##### **a) Rechercher si l'acte facturé a présenté une utilité pour la procédure**

Cette recherche devra se faire par rapport à la procédure recouvrement qui a été envisagée, car pour chaque voie d'exécution la loi énumère limitativement les actes indispensables. Par exemple en matière de saisie-arrêt de droit commun, on peut dénombrer quatre actes indispensables si les bien saisis sont des sommes d'argent :

- le procès-verbal (ou exploit) de saisie-arrêt ;
- la dénonciation de la saisie-arrêt au débiteur saisi avec assignation en validité ;
- la contre-dénonciation de l'assignation en validité au tiers saisi ;
- la signification du jugement de validité convertissant la saisie-arrêt en saisie exécutoire.

Certains de ces actes peuvent avoir été **réitérés** par l'huissier sans aucun bénéfice pour le salarié.

##### **Exemple :**

commandement de payer rendu obligatoire par la loi pour engager une saisie-exécution, n'a pas besoin d'être renouvelé. Il est valable une fois pour toutes quelle que soit la durée de la procédure de saisie.

Ce commandement peut avoir l'avantage d'interrompre une prescription en cours d'accomplissement. S'il s'agit d'une brève prescription (ex : six mois), il peut être nécessaire qu'une seconde interruption intervienne.

Cette deuxième interruption ne nécessite pas la délivrance d'un deuxième commandement (« itératif-commandement ») dans la mesure où le procès-verbal de saisie-exécution, qui est la suite logique de la procédure engagée, a le même effet interruptif.

D'où l'inutilité totale de tous les « itératifs-commandements » qui peuvent être présentés.

D'autres actes enfin, peuvent avoir été délivrés alors qu'ils n'ont pas été expressément prévus par les textes.

**Exemple :** en matière de saisie-arrêt de droit commun, la main-levée de la saisie-arrêt donnée par le créancier. Le code de procédure civile ancien ne prévoit pas de forme particulière pour cette main levée ; beaucoup d'huissiers la font sous forme d'un exploit (payant) ce qui n'est pas indispensable ; il suffit d'une lettre manuscrite de la main du créancier au tiers saisi.

C'est la pratique des huissiers qui a créé ces actes. Ils peuvent quelquefois présenter certains avantages mais dans la plupart des cas, ils ne servent qu'à faire fructifier l'étude.

Le premier acte de la taxation consiste donc à écarter du compte tous les actes inutiles ou superflus. Certes les articles 697 et 698 prévoient que les huissiers peuvent être condamnés aux dépens des actes accomplis en dehors des limites de leur mandat, mais il est préférable, comme on l'a déjà indiqué (6) de confirmer par écrit dans la mesure du possible sa mission à l'huissier.

##### **b) Vérifier que l'acte a été régulièrement établi**

En effet si l'acte est nul il doit rester à la charge de l'huissier (art. 698 NCPC).

##### **c) Vérifier l'application du tarif**

Il s'agit de vérifier que les actes retenus comme utiles et réguliers ont bien été chiffrés conformément à la tarification en vigueur au jour de leur établissement.

# **MODE DE CALCUL PAR ACTE** **Attention ! L'émolument en matière prud'homale est réduit de moitié**

| Postes prévus au tarif              | Articles les prévoyant | Conditions d'attributions                                                                                  | Sommation-Assignation Signification ou Notification | Commentaire                               | P.V. de carence | P.V. de saisie                                       | Protêt            | P.V. constat et expulsion                          |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------|
| Droit fixe                          | Art. 2 et 2-1          |                                                                                                            | 6 taux de base *                                    |                                           |                 | 14<br>taux de base                                   | 5<br>taux de base | 20<br>taux de base                                 |
| Frais de transport                  | Art. 1er et 15         |                                                                                                            |                                                     |                                           |                 |                                                      |                   |                                                    |
| Frais d'affranchissement            | Art. 1er               | Acte non délivré à personne                                                                                |                                                     | Coût des timbres (lettre simple)          |                 |                                                      |                   |                                                    |
| Signification à personne            | Art. 2                 | Signification à personne sauf pour personnes morales et administration                                     |                                                     | 2 taux de base                            |                 |                                                      |                   |                                                    |
| Copie de pièces                     | Art. 3                 | Pièces annexées à l'acte                                                                                   |                                                     | Forfaitaire : 3 taux de base 1/2          |                 |                                                      |                   |                                                    |
| 1/4 droit proportionnel             | Art. 11                | Percu 1 seule fois à l'occasion d'une même procédure                                                       | Jamais                                              | Fonction du montant de la créance         | Jamais          | Fonction du montant de la créance                    | Porté à 1/6       | Jamais                                             |
| Droit proportionnel                 | Art. 9 et 10           | A charge débiteur lorsque l'exécution est poursuivie en vertu décision de justice sinon à charge créancier |                                                     | Fonction du montant des sommes récupérées |                 |                                                      |                   |                                                    |
| Commissariat de police et serrurier | Art. 1er 7-1           | Débiteur absent pour ouverture des poste                                                                   | Jamais                                              |                                           | 3 taux de base  |                                                      | jamais            | 5<br>taux de base                                  |
| Heures supplémentaires              | Art. 2                 | Au-delà de 3 heures si début et fin opération mentionnés sur l'acte                                        |                                                     | Jamais                                    |                 |                                                      |                   | 5 taux de base par fraction individuelle d'1 heure |
| Gardiens                            | Art. 1er et 7          | Nécessaire et non employé de l'huissier                                                                    | Jamais                                              |                                           |                 | 1/3 taux de base par jour pendant 1 mois 1/6 au-delà | Jamais            | Jamais                                             |
| Droits fiscaux (enregistrement)     | Art. 1er               | Que pour les actes antérieurs à la procédure judiciaire                                                    |                                                     |                                           |                 |                                                      |                   |                                                    |
| Droits fiscaux (TVA)                | Art. 1er               | Sur toutes les sommes perçues (sauf les procédures)                                                        |                                                     |                                           | 18,6 %          |                                                      |                   |                                                    |

\* Taux de base : 9,50 F — \*\* 32 x 0,6675 F = 21,36 F

\*

\*



# **En 1988**

## **Une nouvelle série d'Action Juridique**

Dix ans après la sortie de son premier numéro, Action Juridique fait peau neuve. Les appréciations et suggestions formulées par les lecteurs, les remarques faites par les organisations aussi bien que la réflexion menée depuis un an dans la CFDT sur l'information en direction des militants, ont amené l'équipe du service juridique confédéral à concevoir Action Juridique de façon différente.

**Une revue  
parmi d'autres...**

En tenant compte d'abord du fait que de nombreuses publications d'information juridique sont déjà disponibles sur le marché. Action Juridique n'a ni la volonté ni les moyens de les concurrencer. Par contre, elle seule peut donner aux militants de la CFDT un éclairage sur la pratique de mise en œuvre du droit du travail dans l'entreprise, dans la branche ou devant les tribunaux.

**... mais porteuse  
d'informations  
exclusives**

Son objectif premier est donc de traiter des questions les plus utiles pour l'action syndicale ainsi que de faire connaître les résultats obtenus par des militants et des organisations de la CFDT dans la négociation collective ou par l'action judiciaire. Action Juridique se veut donc à la fois complémentaire à d'autres publications existantes par ailleurs, mais aussi porteuse d'informations exclusives.

**Une nouvelle  
maquette pour  
une lecture  
plus facile**

D'autre part, une nouvelle maquette permettra une lecture et un repérage plus facile des questions essentielles : rubriques plus courtes sur des sujets plus précis – nouvelles brèves sur l'actualité législative et réglementaire, la jurisprudence, les conventions collectives – fiches pratiques.

Le retour à six numéros annuels au lieu de huit ne pénalisera pas les lecteurs, car le volume global de la publication demeurera, sur un an, inchangé.

Voici les principales rubriques de la nouvelle série d'Action Juridique :

**Sélectionné pour vous** : un choix de textes législatifs et réglementaires, de décisions de jurisprudence, d'accords conventionnels les plus significatifs publiés dans la période. Des notes de lecture complètent cette rubrique.

**Le point sur...** : une ou plusieurs études pratiques sur un sujet d'actualité touchant aux institutions représentatives du personnel, au droit syndical, à la négociation collective ou au contrat de travail.

**Fiche pratique** : en quelques paragraphes, l'essentiel sur une question précise.

**Fonctions publiques** : un point d'actualité juridique pour les militants des fonctions publiques d'Etat, territoriale ou hospitalière.

**Documents** : des textes législatifs ou conventionnels, et des décisions de jurisprudence sont publiés **intégralement** avec quelques lignes de commentaires.

**Réponse à vos questions** : c'est-à-dire à celles qui sont adressées à la rédaction de la revue.

L'équipe du Service juridique confédéral qui se mobilise pour la mise au point de cette nouvelle série sera attentive à vos réactions, à vos critiques et suggestions. Merci de nous les faire connaître.

Francis Naudé  
Rédacteur en chef

*Le premier numéro  
de la nouvelle série  
paraîtra au début  
du mois de mars.*

P.S. Action Juridique ne peut vivre que par ses lecteurs. Ne tardez pas à renouveler votre abonnement lorsqu'il arrive à l'échéance. Faites connaître la revue autour de vous.

Rédaction : 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 82 30  
Directeur de la publication : Jean Paul Jacquier - Rédacteur en chef : Francis Naudé  
Administration : M. Jeanclaude, 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 81 35  
Abonnement annuel (6 numéros) : 207,00 F (Adhérents CFDT : 191,00 F) - le numéro : 43,00 F  
Numéro de commission paritaire : 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74  
Photocomposition, maquette et impression :  
Atelier Montholon-Services 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 (numéro fab. 1993)