action juridique



DOSSIER:

Mise en place et fonctionnement du CHSCT

FICHE PRATIQUE:

L'aide judiciaire

TEXTES ETJURISPRUDENCES:

Le droit syndical dans les petites entreprises : la mise en place d'une commission paritaire locale

Sommaires de jurisprudence: licenciement et maladie

FONCTIONS PUBLIQUES:

Une brèche dans le paritarisme : Les Comités d'Hygiène et de Sécurité

PRUD'HOMMES:

La charge de la preuve dans le procès prud'homal

38

Dossier



Mise en place et fonctionnement du CHSCT

ans le passé les employeurs ont toujours cherché à contrôler et à neutraliser le CHS, de façon à ce que celui-ci serve de relais à leur propre politique.

La loi du 23 décembre 1982 rompt avec cette conception. Elle fait du CHSCT une institution représentative du personnel à part entière. C'est ce qu'avait déjà admis la Chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt remarquable rendu le 22 février 1979.

Le présent dossier fait le point sur les problèmes de mise en place du CHSCT ainsi que sur son fonctionnement (*). Un prochain dossier traitera des missions du CHSCT et du statut de ses membres.

La loi clarifie désormais la nature de l'institution.

- Le CHS était une création du pouvoir réglementaire. Le CHSCT a une assise légale, et son fonctionnement est calqué sur celui du comité d'entreprise. Cela démontre la volonté du législateur d'élever la place du CHSCT dans l'entreprise au même rang que celui des autres institutions représentatives du personnel.
- Le CHS était conçu comme une institution à vocation technique née de dispositions réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité. Le CHSCT est une institution autonome et souveraine ayant vocation à avoir une ap-

proche globale et cohérente des problèmes de conditions de travail dès leur origine.

- Le CHS était étroitement dépendant du CE puisqu'il en était une commission spécialisée. Le CHSCT n'est plus subordonné au CE ce qui n'empêche pas un système de liaison, d'information et de coordination.
- Le CHS était étroitement dépendant du chef d'entreprise notamment dans le domaine de l'information. Le CHSCT dispose d'une plus grande liberté d'action. Les nouvelles règles relatives à la composition du CHSCT accroissent cette autonomie vis-à-vis du chef d'entreprise.

La mise en place du CHSCT

Comme pour les autres institutions représentatives du personnel (DS, DP, CE) le choix du cadre dans lequel va s'organiser et agir le CHSCT est un enjeu fondamental. Cela conditionne le champ d'activité des délégués ainsi que le nombre de ceux-ci. Toutefois la volonté d'augmenter le nombre de délégués en revendiquant la multiplication des CHSCT n'est pas un but en soi. La marge de manœuvre qu'offre le droit pour choisir le cadre du CHSCT doit être utilisée pour favoriser l'amélioration des

conditions de travail, d'hygiène et de sécurité en tenant compte à la fois de la nature, de l'importance et de la localisation des lieux de travail mais aussi des caractéristiques de l'entreprise, et notamment des lieux de décision.

^{*} Dossier réalisé par Geneviève Rendu avec la collaboration d'Hugues Blassel et Bernard Krynen.



A - LE CHOIX DU CADRE

La loi du 23 décembre 1982 définit le cadre de la mise en place de manière souple de façon à permettre la meilleure adaptation possible de l'institution aux structures et aux particularités des entreprises. Toutefois l'esprit de la loi est tourné vers la décentralisation de l'institution. Mais ce n'est pas à l'employeur de décider du cadre dans lequel doit être organisé le CHSCT.

Un principe: un CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés (1)

Le cadre de la mise en place est donc l'établissement et non pas l'entreprise (2). La loi ne donne aucune définition de l'établissement. La jurisprudence relative à la notion d'établissement s'est construite sur la base d'un contentieux relatif aux élections de délégués du personnel et à la désignation des délégués syndicaux. Tout porte à croire qu'en cas de difficulté portant sur le contour de l'établissement en vue de la mise en place d'un CHSCT (ce qui risque de se produire notamment dans les entreprises comportant de nombreux établissements distincts dont aucun n'atteint le seuil de

(1) La mise en place d'un CHSCT ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. L'effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2 (cf. Action Juridique CFDT n° 31 D p. 6 et 7). Notons à ce sujet que la circulaire ministérielle n° 14 du 25 octobre 1983 adopte une définition restrictive de la notion de travailleurs mis à disposition. Or, il résulte de la jurisprudence (cf. Action Juridique CFDT n° 33 D p. 20 et n° 35 D, p. 19) que, le critère de subordination n'est pas le seul critère à prendre en compte; dans le cas du CHSCT, il est permis de penser que la similitude des situations de travail, l'exposition aux risques de l'entreprise utilisatrice est susceptible de permettre la prise en compte dans les effectifs des salariés des entreprises de sous-traitance.

(2) La loi a supprimé toute discrimination d'effectif entre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et a élargi son champ d'application aux entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air non dotées d'institutions particulières fixées par voie statutaire ainsi qu'aux établissements mentionnés à l'article L. 792 du Code de la Santé publique. Les établissements publics industriels et commerciaux fonctionnant dans des conditions qui ne les différencient pas techniquement de l'industrie et du commerce sont également soumis aux dispositions légales. Restent exclus du champ d'application de la loi:

- les mines et carrières et leurs dépendances (L. 231-1-1 et R. 711-6 et suivants du Code du travail),

- les entreprises de transport dont les institutions particulières sont fixées par voie statutaire (SNCF, RATP en application de l'article 23 de la loi du 30-12-1982),

-les communes (articles L. 417-19 et suivants du Code des communes).

- les administrations de l'Etat et les établissements publics administratifs soumis au décret du 28 mai 1982.

(3) La circulaire nº 14 du 25 octobre 1983 explicite le choix de l'établissement comme niveau de création du CHSCT de la façon suivante: «en raison du caractère spécifique des missions de l'institution, il a paru nécessaire que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement possible».

(4) La circulaire no 14 du 25 octobre 1983 donne quelques indications aux inspecteurs du travail chargés d'arbitrer d'éventuels différends: «Les critères d'appréciation servant à déterminer la constitution de plusieurs comités sont principalement mais non exclusivement d'ordre topographique: ainsi la constitution de comités distincts se justifiera-t-elle lorsque, dans le cadre d'un même établissement, pourront être individualisées des situations de risques communs pour certains travailleurs, en raison de la nature des tâches ou des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production».

50 salariés), les juges prendront en compte l'efficacité de l'institution et la possibilité pour les représentants du personnel d'effectuer leur mission dans les conditions prévues par la loi. La facilité de contact avec les membres du CHSCT et les salariés sera alors un critère déterminant (3).

La conception finalisée de la notion d'établissement aboutit donc à un cadre de mise en place qui n'est pas nécessairement identique à celui du CE ou, le cas échéant, des DP. Que se passe-t-il en cas de litige? La loi est muette à ce sujet. Il en résulte que le tribunal de grande instance est seul compétent pour trancher un litige de cette nature. En effet, l'employeur ne dispose d'aucun droit à définir seul le cadre de l'établissement. La solution au problème posé dépendra de la capacité du syndicat à démontrer en quoi le cadre demandé est mieux à même d'assurer l'efficacité du CHSCT et de permettre à ses membres d'effectuer leurs missions dans les conditions prévues par la loi.

Les situations particulières

1) Le cas des établissements d'au moins 50 salariés dépourvus de CE

Cela peut arriver, par exemple en cas de défaut de candidat. L'article L. 236-2 précise alors que les délégués du personnel remplissent les missions attribuées normalement aux membres du CHSCT. L'article R. 423-1 prévoit d'autre part un délégué du personnel supplémentaire dans une telle situation. Ainsi l'employeur est soumis aux mêmes obligations d'information et de consultation des représentants du personnel que si le CHSCT était mis en place.

2) Le cas des établissements de plus de 500 salariés

L'article L. 236-6 dispose qu'il est possible de créer plusieurs CHSCT. Les critères permettant de définir le cadre de chaque CHSCT sont précisés dans la loi. Il s'agit:

- de la nature, la fréquence et la gravité des risques,

- des dimensions et de la répartition des locaux ou groupes de locaux,

- du nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux,

- des modes d'organisation du travail.

Le choix du cadre de l'intervention et par conséquent du nombre de CHSCT doit être fait par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement. Les membres du CE doivent dans la recherche de l'accord s'appuyer sur une bonne connaissance des situations de travail effectives, des différences de conditions de travail entre les différents ateliers et bureaux. Ils doivent aussi prendre en compte la nécessité pour chacun des CHSCT d'avoir un représentant de l'employeur qui soit un interlocuteur réel. En cas de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail ou en cas de recours hiérarchique par le directeur régional (4). Le comité d'entreprise doit faire valoir ses arguments auprès de l'un comme de l'autre.

Enfin la loi a prévu la possibilité d'une coordination entre les différents CHSCT créés dans l'établissement (L. 236-6). Une telle coordination est toujours nécessaire car certains problèmes sont communs à l'ensemble de l'établissement et supposent des décisions centrales. S'il y a désaccord sur les mesures de coordination entre le CE et l'employeur, la décision est prise par l'inspecteur du travail ou le directeur régional en cas de recours hiérarchique.

3) La branche du bâtiment et des travaux publics

Le cadre de la mise en place n'est plus l'établissement mais l'entreprise si elle compte au moins 300 salariés. Ce choix est critiquable car il éloigne le comité des situations concrètes de travail. Toutefois si l'entreprise atteint au moins 500 salariés, plusieurs CHSCT peuvent être créés comme l'indique la circulaire n° 14 du 25 octobre 1983: «aussi conviendra-t-il de mettre en place un comité à chaque niveau où un comité pourra pleinement exercer les missions que lui a confiées la loi. D'ailleurs et conformément à l'article L. 236-6, il pourra être constitué plusieurs comités dans les entreprises occupant 500 salariés et plus».

Les litiges concernant la notion d'entreprise relèvent du tribunal de grande instance. Les litiges concernant la création de plusieurs CHSCT dans une entreprise de plus de 500 salariés relèvent de l'inspecteur du travail.

Si l'entreprise occupe moins de 300 salariés l'article L. 236-1 dernier alinéa rend possible la création d'un CHSCT, par le biais d'une décision administrative, «lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés». Les instructions données aux inspecteurs du travail chargés de proposer au directeur régional du travail la création d'un CHSCT mettent l'accent sur la nécessité de s'appuyer «sur des constatations objectives permettant de conclure à une situation de risque particulière dans l'entreprise en cause par rapport aux entreprises comparables de la branche». La distinction entre la notion de danger et celle de risque n'est pas très claire. Aussi les membres du comité d'entreprise auront-ils intérêt à justifier leur demande de création de CHSCT par des arguments fondés sur des exemples concrets d'accidents, ou d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves, sur l'absence de politique de prévention de l'entreprise et sur les statistiques d'accidents du travail (5).

4) Les entreprises de moins de 50 salariés

Dans ces entreprises, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT. Mais, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ils ne disposent pas de moyens particuliers (L. 236-1, 4ème alinéa).

Toutefois la loi du 23 décembre 1982 prévoit la possibilité de créer un CHSCT dans les deux cas sui-

- Par décision de l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement et de l'équipement des locaux. Il est peu probable que l'administration impose la création d'un CHSCT si aucun délégué du personnel n'a fait de démarche en ce sens (L. 236-1, 3è alinéa).
- Par la voie négociée grâce au regroupement d'entreprises de moins de 50 salariés. L'accord de regroupement peut être professionnel ou interprofessionnel. Il permet la mise en place d'un CHSCT aussi bien au niveau d'un site géographique qu'au niveau d'une activité professionnelle (6), en vue de rechercher des solutions à des situations de risque et de conditions de travail communes (L. 236-1, 5ème alinéa).
- (5) Les situation particulières concernant les entreprises ou établissements dont le personnel est dispersé, ou qui opèrent sur un même site, un même immeuble ou un même local. La loi renvoie à des décrets d'application qui ne sont pas parus à ce jour (L. 236-12).





B-LES MODALITES DE MISE EN PLACE

La loi n'a pas aligné le mécanisme de mise en place du CHSCT sur celui des autres institutions représentatives du personnel et maintient une relative dépendance institutionnelle du CHSCT vis-à-vis du CE.

1) Qui prend l'initiative ?

Bien que la loi soit muette sur ce sujet, il apparaît logique que l'initiative soit prise par l'employeur puisque l'obligation pèse sur lui. Mais dans la pratique, l'initiative pourra provenir de la section syndicale, des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Il appartient dès lors au secrétaire du CE de mettre cette question à l'ordre du jour d'une réunion de CE.

2) Dans quel délai?

La loi ne fixe aucun délai pour la mise en place des CHSCT. Elle ne fixe pas davantage de délai entre l'élec-

(5) L'article L. 431-5 du Code du travail permet au comité d'entreprise d'avoir accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte. Par conséquent si l'employeur refuse de donner des éléments chiffrés concernant l'évolution des accidents de travail dans l'entreprise, le CE pourra recueillir cette information auprès d'organismes spécialisés comme la CRAM. (6) La création d'un CHS interentreprise n'est pas une nouveau-

té. C'est ainsi qu'un accord instituant un comité interentreprise d'hygiène et de sécurité pour le marché d'intérêt national de Paris-Rungis a été conclu le 24 juillet 1981. Ce comité regroupe les établissements exerçant leur activité sur le MIN de Rungis, à l'exception de ceux déjà dotés d'un CHS. L'accord prévoit une

protection en cas de licenciement.

tion du CE et la désignation des membres du ou des CHSCT. Toutefois le décret du 23 septembre 1983 fixant le nombre de membres du CHSCT est d'application immédiate: il en résulte une certaine marge de manœuvre qui peut se traduire par diverses solutions:

- Attente du renouvellement des élections des membres du comité d'entreprise avant de procéder à la mise en place des CHSCT. Cette solution permet de calquer la durée des mandats des membres du CHSCT sur celle des membres du CE.
- Mise en place immédiate du CHSCT indépendamment du mandat en cours des membres du CE.

En cas de litige, la mise en place immédiate du CHS-CT s'impose car elle résulte de la loi.

Les mesures transitoires

Le CHSCT est le résultat de la fusion de l'ancien CHS et de la commission d'amélioration des conditions de travail. De façon à assurer la transition, le législateur a donné au comité d'entreprise le pouvoir de décider entre le maintien des institutions précédentes (CHS et CACT) ou la création d'un CHSCT pour une période ne dépassant pas la date du 1er juillet 1985.

3) Les modalités de désignation des représentants du personnel

La loi n'a pas prévu l'obligation de conclure un protocole d'accord entre les organisations syndicales et l'employeur pour régler le problème de la mise en place du CHSCT. Mais elle ne l'interdit pas. Aussi apparaît-il souhaitable de rechercher la conclusion d'un accord entre les délégués syndicaux et le chef d'entreprise (conformément aux dispositions de l'article L. 131-1) afin de mettre au point les modalités de désignation: cadre de la mise en place, date et modalités de convocation du collège devant procéder à la désignation des membres du CHSCT, répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, augmentation du nombre de représentants.

Le nombre de sièges

Ce nombre est fonction de l'effectif correspondant au cadre de la mise en place du CHSCT (R. 236-1)

- 3 de 50 à 199 salariés
- 4 de 200 à 499 salariés
- 6 de 500 à 1499 salariés
- 9 à partir de 1500 salariés

Il est possible par voie d'accord d'augmenter le nombre de sièges (L. 236-13).

Parmi ces sièges une représentation spécifique est organisée au bénéfice du personnel de maîtrise et d'encadrement à raison de:

(7) La circulaire ministérielle n° 14 du 25 octobre 1983 indique aux inspecteurs du travail que la dérogation ne peut aboutir à supprimer la représentation de l'une ou l'autre des catégories du personnel. Toutefois, l'inspecteur du travail peut, à titre exceptionnel, autoriser le transfert d'un siège non pourvu à une autre catégorie de personnel si le siège demeure vacant du fait de la carence de candidatures dans l'une des catégories.

(8) La loi ne l'interdit pas expressément mais la tendance de la jurisprudence n'est pas de valoriser le rôle des suppléants. La cir-

culaire ministérielle va dans le même sens.

(9) A la différence d'autres dispositions de l'accord dont la mise en œuvre est subordonnée à une adaptation au niveau des branches d'activité.

(10) Voir sur ce point Action Juridique CFDT nº 20 B p. 11

- 1 représentant de 50 à 499 salariés

2 représentants de 500 à 1499 salariés
3 représentants à partir de 1500 salariés

La décision de réduire ou d'augmenter la répartition des sièges entre les catégories relève d'une décision de l'inspecteur du travail (7). Celui-ci sera amené soit à consacrer l'accord des parties soit à arbitrer un différend (R.236-1).

Le collège électoral

L'article L. 236-5 prévoit que les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Tous les membres élus (titulaires et suppléants) doivent être convoqués, mais la participation au vote des suppléants fait difficulté (8). Le collège procède à la désignation de l'ensemble des membres du CHSCT quelle que soit la catégorie de siège à pourvoir.

Les candidatures

La loi n'a prévu aucune condition particulière pour être désigné comme membre du CHSCT. Rien n'interdit à un candidat ne remplissant pas les conditions d'âge ou d'ancienneté pour être éligible au CE, d'être membre du CHSCT.

Le mode de scrutin

A défaut d'un accord au sein du collège sur la liste des membres du CHSCT il est nécessaire de recourir à un scrutin. Si le collège n'arrive pas à un accord sur le mode de scrutin à adopter, le scrutin majoritaire s'impose. Les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix sont élus, la jurisprudence n'imposant pas de majorité qualifiée. En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé sera élu si aucune solution ne fait l'unanimité.

Les contestations doivent être portées devant le tribunal de grande instance et non le tribunal d'instance.

4) Un représentant syndical au CHSCT?

Quelques accords ou conventions collectives de branches ont prévu la possibilité pour les organisations syndicales de désigner un représentant syndical au CHS (par exemple dans la chimie, accord du 26 mars 1976).

Cette faculté doit subsister avec le CHSCT. Celui-ci n'est en effet que le point d'aboutissement d'une lente transformation du CHS de 1947 à 1982. La filiation entre les deux institutions est évidente, les débats par-lementaires en font foi.

Mais la désignation, en vertu du seul accord interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif aux conditions de travail, peut poser problème. Certes cet accord prévoit une telle désignation par les organisations syndicales et cette disposition fait partie de celles qui sont directement applicables (9). Mais la CFDT n'est pas signataire de cet accord. Une désignation en vertu de ses seules dispositions peut donc faire difficulté.

Par ailleurs, le ministère du travail considère que le représentant syndical du CHSCT désigné conventionnellement n'est pas protégé contre le licenciement (réponse ministérielle JO-AN 16-12-83). Ce point de vue est tout à fait contestable et ignore l'évolution jurisprudentielle intervenue à ce sujet à propos des représentants du personnel élus ou désignés conventionnellement (10).

L'autonomie de fonctionnement du CHSCT

La loi modifie profondément le fonctionnement interne du CHSCT en donnant à celui-ci une plus grande autonomie et une plus grande maîtrise de ses travaux (11).



1 - L'ELECTION DU SECRETAIRE

Dans le passé, le secrétariat du CHS était assuré par le responsable des questions de sécurité dans l'établissement. Dorénavant c'est un des représentants des travailleurs qui assume cette fonction importante (art. L. 236-5). Le CHSCT doit, lors de sa première réunion, procéder à sa désignation. Cette disposition renforce l'autonomie du CHSCT vis-à-vis de l'employeur.

Les modalités de la désignation du secrétaire du CHSCT deviennent comparables à celles du secrétaire du CE: le président a la possibilité de participer au vote sans voix prépondérante. En cas de partage des voix il est permis de penser que la Cour de cassation privilégiera la candidature du salarié le plus âgé (12).



2 - LA PERIODICITE DES REUNIONS

La loi distingue (L. 236-2-1):

Les réunions ordinaires

Elles ont lieu tous les trois mois, plus fréquemment en cas de besoin notamment dans les branches d'activité à haut risque. Cette formulation devrait permettre au CHSCT d'adopter une périodicité plus grande que celle prévue par la loi à condition d'en démontrer la nécessité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'entreprise. L'appréciation du «besoin» ne peut être laissée à la seule appréciation du chef d'établissement.

Les réunions exceptionnelles

Elles peuvent avoir lieu dans trois cas:

• à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Lorsqu'il y a eu blessure, imposer la réunion ne devrait pas faire difficulté. Mais en réalité les employeurs contestent souvent le caractère de gravité de l'accident.

Quand l'accident n'a pas entraîné d'atteinte physique, la réunion du CHSCT s'impose tout autant car un tel incident est en effet susceptible de se reproduire, cette fois avec une victime. Le développement de la sécurité progresse autant par l'analyse des incidents que des accidents et la formule retenue par le législateur est sans ambiguïté: ils justifient tout autant une réunion du CHSCT. En cas de difficulté, le recours aux services de l'inspecteur du travail ou de la CRAM peut constituer un appui précieux;

• à la demande motivée de deux des membres représentants du personnel: cette possibilité ouverte aux représentants des travailleurs est la meilleure manière de contourner l'obstacle patronal décrit dans le paragraphe précédent, car l'employeur n'est pas juge de l'opportunité du motif justifiant la demande;

• en cas de divergence sur la réalité d'un danger grave et imminent ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation (L. 231-9). La réunion du CHSCT doit être effectuée de toute urgence et en tout état de cause dans un délai n'excédant pas 24 h (13).

L'employeur ne peut échapper aux obligations définies par la loi à moins de démontrer l'existence d'un obstacle insurmontable à l'exécution de son obligation.



3 - L'ORDRE DU JOUR

Antérieurement, l'employeur était libre de fixer l'ordre du jour sous réserve de respecter une liste de points fixés par voie réglementaire. Désormais, l'ordre du jour est fixé en commun, par le président et le secrétaire du CHSCT.

Concernant les réunions ordinaires, il s'agit là d'une mission statégique, où la logique des travailleurs va s'opposer à celle de l'employeur.

Pour que les réunions du CHSCT deviennent d'authentiques réunions de travail où les questions de fond sont abordées, sans être noyées par des considérations trop générales ou par des questions de détails, le rôle actif du secrétaire pour centrer l'ordre du jour sur les problèmes les plus importants est donc capital.

Concernant les réunions exceptionnelles, le problème devient différent car l'ordre du jour est nécessairement limité au problème ayant nécessité ladite réunion et l'employeur ne peut pas y mettre obstacle.

L'ordre du jour ainsi établi doit être transmis par le président aux membres du CHSCT, à l'inspecteur du travail et aux agents de la CRAM 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Ce délai peut être supprimé dans les cas justifiés par l'urgence (R. 236-8).



4 - LA CONVOCATION

C'est à l'employeur de convoquer les membres du CHSCT. Mais des difficultés peuvent surgir lorsque le CHSCT doit être réuni en cas de circonstances exceptionnelles. L'employeur qui refuserait de convoquer le CHSCT, alors que les conditions prévues par la loi sont remplies, pourrait être poursuivi pour délit d'entrave car son attitude est à l'origine de l'impossibilité du CHSCT d'exercer sa mission. Il en est de même pour le respect du délai de 15 jours dans l'envoi des ordres du jour à l'inspection du travail. Seule l'urgence ne résultant pas du propre comportement de l'employeur, permet à ce dernier de ne pas respecter le délai de 15 jours.

⁽¹¹⁾ La Chambre criminelle de la Cour de cassation avait déjà par cet arrêt du 22 février 1979 consacré l'idée que lorsqu'il s'agit de déterminer ses missions et d'en organiser l'exercice par ses délégués, le CHS dispose d'un pouvoir délibératif. Toutefois, dans la pratique, l'autodétermination par le CHS des modalités de son fonctionnement était d'usage peu courant à l'exception de certains CHS d'entreprises importantes.

(12) Cf. Action Juridique CFDT no 36 D. p. 10 et 11.

⁽¹²⁾ Cf. Action Juridique CFDT nº 36 D. p. 10 et 11.
(13) L'employeur qui ne réunirait pas le comité dans les délais légaux est susceptible d'être poursuivi pour délit d'entrave.

L'ORDRE DU JOUR D'UNE REUNION DE CHSCT

La loi confie au secrétaire et au président du CHSCT le soin d'établir l'ordre du jour.
Celui-ci peut comprendre les guestions suivantes:

- Approbation du PV de la réunion précédente.
- Suite donnée par l'employeur aux observations avis, résolutions des réunions précédentes.
- Suivi du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et du programme de formation à la sécurité.
- Résultat des missions et des inspections, organisation des missions et inspections pour les trois mois à venir.
- Examen des questions relatives aux décisions d'aménagement importantes modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- Examen des situations particulières: l'aménagement des postes de travail en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et le reclassement des travailleurs handicapés.
- Examen des problèmes surgis à la suite des réunions des groupes d'expression.
- Décisions concernant l'organisation des travaux du CHSCT.
- Examen des observations de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention.

Lieux et heures de réunion

Les réunions doivent se tenir dans l'établissement et dans un local approprié. Des réunions dans le bureau de l'employeur sont donc à proscrire, car peu propices à leur bonne tenue. Elles doivent avoir lieu pendant les heures de travail, sauf exception justifiée par l'urgence (L. 236-7).

Les participants à la réunion

Contrairement aux règles applicables au comité d'entreprise, des personnes autres que le président du CHSCT et les représentants du personnel peuvent de droit assister aux réunions du CHSCT.

Il s'agit du médecin du travail, du chef du service de sécurité et des conditions de travail ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité.

Toutefois ces derniers n'ont plus de voix délibérative comme par le passé. Il ne faut pas que la présence de «spécialistes» prenne la forme d'une pression et dessaisissent les membres du CHSCT de la maîtrise du déroulement des travaux.

Par ailleurs, le CHSCT peut faire appel à titre consultatif au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée (L. 236-5). La décision n'appartient pas au patron mais au comité lui-même. Par conséquent si l'employeur veut se faire assister par un ou plusieurs de ses collaborateurs, il doit avoir l'accord du CHSCT. Celui-ci pourra s'opposer par un vote à une présence qu'il estime inopportune. Par contre, le président ne pourra pas s'opposer à la volonté majoritaire du CHSCT d'inviter aux réunions la ou les personnes de l'établissement qu'il juge utile. La participation aux réunions du CHSCT de l'expert prévue à l'article L.

236-9, pour qu'il rende compte de sa mission devrait être automatique dès lors qu'il a été régulièrement désigné.

Enfin, le CHSCT peut demander l'audition du chef d'un établissement voisin lorsque l'activité de cet établissement expose les salariés à des nuisances particulières (L. 236-2 alinéa 7).



5 - LE DEROULEMENT DES DEBATS

Tous les points de l'ordre du jour doivent faire l'objet d'une discussion. Maître de l'organisation de ses travaux, seul le CHSCT par un vote majoritaire peut décider de reporter à une réunion ultérieure un des points prévus. La tentative par l'employeur de limiter la durée de la réunion dans des conditions qui empêchent le CHSCT de remplir la mission qui lui a été confiée par la loi, est susceptible de constituer un délit d'entrave.

Le vote

La loi n'exige pas qu'un quorum soit atteint mais les nouvelles règles relatives au remplacement d'un représentant du personnel qui cesse ses fonctions (R. 236-7) doivent permettre de résoudre certaines difficultés antérieures. Le vote du CHSCT n'a pas la même portée selon le sujet abordé:

• Le recours au vote pour déterminer les modalités de fonctionnement et d'organisation des travaux du CHSCT s'impose à l'employeur. Le vote a dans ce cas là un caractère décisionnel.

• Il faut ensuite distinguer deux autres types de vote. - Lors d'une réunion due à une situation de danger grave et imminent. Le désaccord sur les mesures à prendre entre le CHSCT et l'employeur contraint alors celui-ci à saisir l'inspecteur du travail. Dans cette situation le vote de la majorité de la délégation salariale (L. 231-9) fait obstacle à la volonté de l'employeur.

- Lors des consultations sur le programme annuel prévu à l'article L. 236-4 ou lorsque le CHSCT propose des initiatives en matière de prévention (L. 236-2) l'employeur conserve une possibilité de refus mais il est obligé de motiver sa décision devant le comité.

Les modalités du vote

Seuls participent au vote les membres du CHSCT ayant voix délibérative (c'est-à-dire le président et la délégation du personnel). La participation de l'employeur est incontestable en ce qui concerne les décisions relatives au fonctionnement du CHSCT (désignation du secrétaire, organisation des travaux et des missions individuelles ou collectives). Lorsque l'employeur consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel, la question de sa participation au vote peut se poser. Il peut en effet difficilement être juge et partie.

Les modalités du vote sont identiques à celles retenues pour le CE (14). L'article L. 434-3 auquel renvoie la loi (L.236-8) dispose que les votes sont pris à la majorité des membres présents. Les abstentions sont donc assimilées à des votes négatifs. En cas de partage des voix, la voix du chef d'entreprise n'est pas prépondérante.

Si le patron veut imposer des modalités de fonctionnement et d'organisation des travaux du comité contre l'avis du CHSCT, il sera possible à ce dernier de saisir le juge des référés afin que celui-ci ordonne les mesures permettant au CHSCT de remplir effectivement sa mis-



6 - LES PROCES-VERBAUX

Bien qu'aucun texte ne le mentionne explicitement, le secrétaire du CHSCT a vocation à établir les procèsverbaux de réunions. Il s'agit là d'une avancée appréciable car trop souvent les procès-verbaux de réunions du CHS établis par une personne désignée par l'employeur ne reflétaient que partiellement la tenue des débats. L'employeur, comme le souligne la circulaire du 25 octobre 1983, est tenu de mettre à la disposition du secrétaire du CHSCT les moyens de remplir cette fonction.

L'importance des procès-verbaux n'échappe à personne: ils permettent de récapituler les débats et les décisions prises. Ils peuvent être produits en justice (notamment dans le cadre de la procédure de faute inexcusable). A notre avis, l'employeur ne peut pas exercer un droit de regard ou de censure sur la rédaction du procès-verbal. Par contre des observations sur le procès-verbal peuvent toujours être formulées à l'occasion de la séance suivante du CHSCT au début de laquelle il est normal que le procès-verbal soit adopté.

L'usage du magnétophone devrait être admis dans les mêmes conditions que pour le CE après que la décision ait été prise majoritairement par le CHSCT.

La diffusion des procès-verbaux

Le procès-verbal doit être conservé dans l'établissement car il est à la disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention (R. 236-11). Mais la loi est muette sur les conditions de conservation des procès-verbaux et sur leur diffusion. Le CHSCT peut donc en décider souverainement les modalités. Cette liberté ne comporte que deux limites:

- le procès-verbal ne doit contenir aucune inexactitude, aucun propos injurieux ou diffamatoire,

- le procès-verbal ne doit pas enfreindre les obligations de discrétion et de secret professionnel (L. 236-3).



7 - L'AUTONOMIE DU CHSCT VIS-A-VIS DE L'ENTREPRISE

Outre les dispositions examinées ci-dessus concernant son fonctionnement, l'autonomie du CHSCT vis-à-vis de l'entreprise se trouve confirmée d'une part par son droit à être informé par l'employeur, d'autre part par celui de s'informer et de prendre des initiatives.

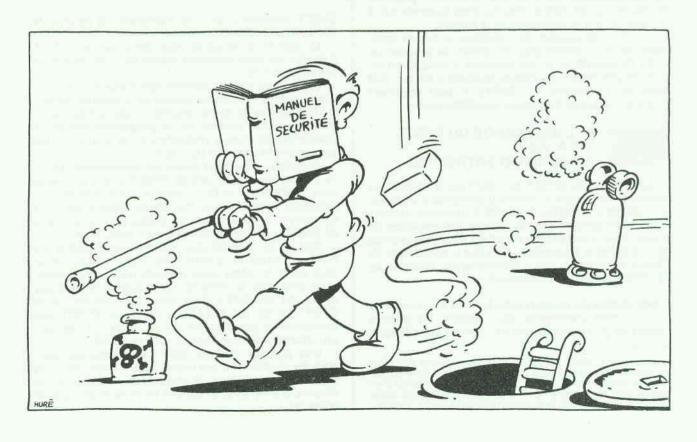
Le droit du CHSCT d'être informé et consulté

La loi crée une obligation générale d'information des représentants des salariés par l'employeur. Cette obligation n'a pas d'autre limite que celle résultant du domaine de compétence du CHSCT: celui-ci reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions (L. 236-3). Faire valoir ce droit dans toute sa plénitude est un des enjeux essentiels du CHSCT.

Par ailleurs le CHSCT doit être préalablement consulté sur les mesures susceptibles d'avoir une influence importante sur les conditions d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail (L. 236-2 alinéa 6).

La procédure de consultation n'est certes pas aussi formalisée qu'au CE, mais tout laisse à penser que les tribunaux reconnaîtront au CHSCT le droit d'être consulté dans des conditions lui permettant de jouer un rôle effectif et non formel.

Le président doit également présenter au CHSCT les rapports établis en application des prescriptions régle-



mentaires imposant la vérification de certains appareils, machines et installations.

Le président doit enfin informer le CHSCT des observations formulées par l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et les agents des services de prévention (R. 236-13).

Le droit du CHSCT de s'informer

Ce droit peut s'exercer:

- vis-à-vis du chef d'établissement, lequel est tenu de délivrer toutes les informations nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT (qu'il s'agisse des procédés de fabrication, des produits utilisés, des projets relatifs à l'organisation du travail, à l'extension des locaux...). Le refus de l'employeur peut être considéré comme un délit d'entrave;

- vis à vis des personnes susceptibles d'apporter leur concours: par exemple le médecin du travail, l'inspecteur du travail ou les agents des services de prévention (en application des règles concernant l'accès aux documents administratifs), le chef d'établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances.

L'exercice de ce droit peut s'effectuer:

- collectivement par le CHSCT dans sa formation collégiale,

- individuellement par l'intermédiaire du membre du CHSCT désigné à cet effet.

Le droit de prendre des initiatives

La marge d'autonomie du CHSCT est définie de manière très large par l'article L. 236-2. Le comité procède..., le comité effectue..., le comité contribue..., le comité donne son avis..., le comité se prononce..., le comité fixe... Ces formulations situent clairement les responsabilités. Ce n'est pas l'employeur président du comité qui est maître d'œuvre. C'est le comité qui, à la majorité, doit se déterminer en la matière.

Le droit de prendre des initiatives se traduit également par la possibilité pour le CHSCT de proposer un ordre de priorité en ce qui concerne le programme annuel de prévention des risques professionnels que doit présenter l'employeur (L. 236-4). Il peut également proposer l'adoption de mesures complémentaires.



8 - L'AUTONOMIE DU CHSCT VIS-A-VIS DU COMITE D'ENTREPRISE

La création du CHSCT se traduit par le transfert de certaines attributions du comité d'entreprise à la nouvel-le institution. Toutefois le comité d'entreprise conserve une mission générale dans le domaine des conditions de travail. Mais la compétence du CE est désormais orientée dans le domaine économique alors que la compétence du CHSCT est orientée vers la transformation concrète des conditions de travail et de sécurité.

L'organisation des rapports entre les deux institutions

Le comité d'entreprise peut prendre des mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents

(15) L'article L. 4323 précise en effet que le comité «bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence du comité dont les avis lui sont transmis. Le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité».

LES MODALITES DE FONCTIONNEMENT ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX

Le CHSCT peut prendre des décisions en ce qui concerne par exemple:

- la diffusion des procès-verbaux de réunion,

la programmation des inspections d'établissement,
 les conditions dans lesquelles le CHSCT est averti

immédiatement des accidents du travail ou des maladies professionnelles ainsi que les modalités suivant lesquelles doivent s'effectuer les enquêtes sur ces problèmes,

- les modalités d'accès au registre d'infirmerie,

 la désignation des personnes chargées d'une mission particulière,

- les conditions dans lesquelles sont transmis et traités certains dossiers (examen des rapports des organismes agréés, des observations de l'inspection du travail et de la CRAM, examen des permis de construire...),

- la liberté de déplacement des membres du CHS-CT

- l'invitation de personnes membres de l'entreprise,

- les moyens mis à disposition du secrétaire du CHSCT pour l'exercice de ses fonctions,

- l'organisation des relations avec le service de sécurité de l'établissement quand il en existe un,

- la désignation des correspondants avec le CTR,

- la mise en place d'une documentation sur les questions se situant dans le domaine d'action du CHSCT.

CHSCT notamment dans les établissements de plus de 500 salariés (L. 236-6).

Le comité d'entreprise peut demander au CHSCT d'étudier certaines questions situées dans son champ de compétence (15).

Les avis du CHSCT doivent être transmis au CE notamment ceux portant sur le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail, et ceux portant sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (L. 236-4).

Toutefois, il ne s'agit que d'une transmission. La loi ne prévoit pas que les avis du CHSCT soient approuvés voire modifiés par le CE. Il s'agit d'une procédure d'information entre les deux institutions. Dans le cas où la loi prévoit la consultation de chaque institution, celle du CHSCT intervient préalablement à celle du CE.

Doit-on en conclure que le CHSCT est chargé d'une mission d'étude et d'instruction technique qui ne se situe pas à la même place que celle du comité d'entreprise ainsi que le considère la circulaire ministérielle n° 14 du 25-10-83? Telle n'est pas l'opinion de la CFDT. La loi du 23-12-83 a donné au CHSCT une autonomie et des missions qui ne le placent pas dans une situation de subordination vis-à-vis du CE.

Une pratique nouvelle doit donc s'instaurer pour créer les conditions d'une coordination positive entre les deux institutions dans le respect de l'autonomie de chacune d'entre elles, et dans le souci de la plus grande efficacité.





L'aide judiciaire

Faire ou subir un procès: c'est cher. Une loi du 3 janvier 1972 a créé l'aide judiciaire (*). Son but est de permettre aux personnes dont les ressources sont insuffisantes de faire valoir leurs droits en justice sans supporter, ou en ne supportant que partiellement, les frais des auxiliaires de justice (avocats, avoués, experts judiciaires) ainsi que certaines autres dépenses (consignation, frais d'enregistrement, taxe à témoins...).

L'AIDE JUDICIAIRE POUROUOI FAIRE?

L'aide judiciaire peut être demandée:

• à l'occasion de tout procès en demande ou en défense devant toute juridiction civile, par exemple le conseil de prud'hommes, le tribunal d'instance, la chambre sociale de la Cour d'appel, le tribunal de commerce, et devant toute juridiction administrative.

• devant les juridictions pénales, mais uniquement par les parties civiles, ainsi que par les personnes civilement responsables.

• en l'absence de procès, par exemple pour accomplir des actes conservatoires: constat, sommation, saisie.

• après un procès: pour procéder à l'exécution d'une décision de justice.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Toute personne physique: français, ou étranger résidant habituellement en France.
- Les personnes morales: poursuivant un but non lucratif (association, syndicat, CE).

Conditions de ressources

La personne qui demande à bénéficier de l'aide judiciaire doit justifier que son revenu mensuel moyen au cours de l'année civile antérieure (1er janvier-31 décembre) ne dépasse pas un certain plafond (1).

• Pour obtenir l'aide judiciaire partielle

- Le plafond est fixé à 5000 F par mois pour les actions en justice pour lesquelles le concours d'un avocat est obligatoire (par exemple, tribunal de grande instance, chambre civile des cours d'appel).

- Le plafond est fixé à 3725 F par mois pour les actions qui n'exigent pas obligatoirement l'intervention d'un avocat (conseil de prud'hommes, tribunal paritaire des baux ruraux, tribunal d'instance, commission de première instance de la sécurité sociale, chambre sociale des cours d'appel...).

Pour obtenir l'aide judiciaire totale

Le plafond est fixé à 3300 F par mois.

• Ces plafonds sont calculés en tenant compte des ressources du conjoint mais en excluant les prestations familiales. Ils sont augmentés de 345 F par personne à charge (conjoint sans ressource, enfant de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'il poursuit des études ou quel que soit son âge s'il est infirme ou handicapé, parents à charge dont les ressources sont inférieures au minimum vieillesse).

Plafonds de ressources mensuelles pour l'obtention de l'aide judiciaire Au 1er janvier 1984

(*) Loi n° 72-11 du 3 janvier 1982 modifiée par la loi n° 82-1173 du 31 décembre 1982 Décret n° 72-809 du 1er septembre 1972 modifié par le décret n° 83-156 du 28 février 1983 sont revisés.

(1) Les plafonds de ressources annuellement, généralement par la loi de finances.

Nombre de personnes à charge	Aide judiciaire totale	Aide judiciaire partielle	
		Procédures sans avocat obligatoire	Procédures avec avocat obligatoire
0	3 300	3 725	5 000
1	3 645	4 070	5 345
2	4 035	4 415	5 690
3	4 380	4 760	6 035
4	4 725	5 105	6 380
5	5 070	5 450	6 725

Différence entre aide judiciaire totale et partielle

- en cas d'aide judiciaire totale, tous les frais sont pris en charge par l'Etat: rémunération de l'avocat et de l'avoué, frais d'huissier, frais d'expertise, consignation, etc...

- en cas d'aide judiciaire partielle, une indemnité est laissée à la charge du bénéficiaire. Cette indemnité est fixée en proportion des ressources: actuellement, elle peut varier de 425 F à 2000 F. Cette indemnité forfaitaire est réglée directement par le bénéficiaire à l'avocat. Le complément est pris en charge par l'Etat selon un barème forfaitaire.

CHOIX DES AUXILIAIRES DE JUSTICE

Le bénéficiaire de l'aide judiciaire peut bénéficier du concours:

- d'un avocat qui intervient dans toute la procédure, même si celle-ci n'exige pas l'intervention obligatoire d'un avocat,
- d'un avoué à la cour, lorsque l'intervention de cet auxiliaire est obligatoire (devant les chambres civiles des cours d'appel).
- d'un huissier, pour accomplir toutes les démarches relevant de la compétence de cet auxiliaire de justice: constat, saisie, notification d'actes, exécution du jugement...

Le bénéficiaire de l'aide judiciaire a le droit de choisir son avocat, son avoué, son huissier. Leur nom peut figurer dans la demande d'aide judiciaire, s'ils en sont d'accord.

Si le bénéficiaire ne fait pas le choix d'un avocat, d'un avoué ou d'un huissier (ou si celui-ci refuse) le bureau d'aide judiciaire lui en désigne un.

QUELLES SOMMES PEUT-ON ETRE AMENÉ A PAYER?

Aucune rémunération n'est à verser aux auxiliaires de justice (hormis l'indemnité fixée par le bureau d'aide judiciaire en cas d'aide judiciaire partielle): l'Etat leur règle directement une somme forfaitaire pour leur intervention.

Cependant, lorsqu'en fin de procès, le bénéficiaire obtient à son profit une condamnation lui procurant des ressources telles que, si elles avaient existé au jour de la demande d'aide judiciaire, celle-ci ne lui aurait pas été accordée, l'avocat peut, sur autorisation du bâtonnier de l'Ordre, demander des honoraires à son client.

Lorsque le bénéficiaire de l'aide judiciaire perd son procès, et s'il est condamné aux dépens, il peut se voir réclamer certains frais exposés par son adversaire (frais d'expertise).

COMMENT DEMANDER L'AIDE JUDICIAIRE

Le formulaire de demande d'aide judiciaire peut être obtenu soit auprès des greffes des tribunaux, soit auprès des avocats, soit encore dans les mairies. Il faut y joindre les pièces justifiant des ressources (déclaration de revenu, avis d'imposition, éventuellement feuilles de paie).

Le formulaire, une fois rempli et signé, doit être adressé au bureau d'aide judiciaire compétent, c'est à dire:

- s'il s'agit d'un litige devant une juridiction de première instance (par exemple tribunal d'instance, conseil de prud'hommes) au bureau d'aide judiciaire du tribunal de grande instance du lieu où demeure le demandeur,

- s'il s'agit d'un litige devant le tribunal administratif, au bureau d'aide judiciaire de ce tribunal,

- s'il s'agit d'un litige devant la cour d'appel, la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat, au bureau d'aide judiciaire de ces juridictions:

Cour de cassation: 5 quai de l'horloge 75001 Paris (demande adressée au Procureur général)

Conseil d'Etat: Place du Palais Royal 75001 Paris (demande adressée au Président du bureau de l'aide judiciaire)

La décision prise par le bureau d'aide judiciaire est notifiée par lettre recommandée.

Une demande d'aide judiciaire peut être introduite en cours de procès.

Une fois accordée l'aide judiciaire vaut pour la suite de la procédure au cas où l'adversaire utilise les voies de recours (appel ou cassation). Mais si c'est le bénéficiaire de l'aide judiciaire qui fait appel ou se pourvoit en cassation, une nouvelle demande est nécessaire.

LES DELAIS

Les délais pour obtenir l'aide judiciaire varie d'une ville à l'autre. En province, lorsque le bureau d'aide judiciaire fonctionne bien, l'aide judiciaire est accordée dans les 15 jours. En revanche, il semble qu'à Paris et dans certaines grandes villes, les délais soient beaucoup plus longs (plusieurs mois).

En cas d'urgence, l'aide judiciaire provisoire peut être accordée très rapidement (en 24 ou 48 heures); elle peut même être demandée (sans forme) et accordée à l'audience par le président de la juridiction devant laquelle on comparaît, et cela devant toutes les juridictions.

Textes et jurisprudences



Le droit syndical dans les petites entreprises : la mise en place d'une commission paritaire locale

ans le commerce de détail du Finistère, la CFDT signe une convention collective apportant des avantages aux salariés qui jusqu'ici ne bénéficiaient que du code du travail.

Mettant en œuvre une possibilité offerte par la loi du 13 novembre 1982, cette convention institue une commission paritaire chargée d'examiner les réclamations des salariés.

Une action de longue haleine...

Parmi les dispositions les plus dynamiques contenues dans les lois Auroux figure la possibilité de regrouper localement par voie d'accord les entreprises de moins de onze salariés en vue d'instituer des commissions paritaires destinées à élaborer des conventions collectives applicables à ces entreprises et à examiner les réclamations des salariés concernés (art. L. 132-30).

Dans le petit commerce du Finistère, la CFDT avait mené une action dès 1977 pour l'obtention d'une convention collective applicable aux salariés de ce secteur qui en étaient jusqu'ici dépourvus. Six ans plus tard, ces efforts trouvent un aboutissement avec la signature le 13 octobre 1983 d'une telle convention.

A proprement parler, ce texte ne se situe pas totalement dans l'optique définie par l'article L. 132-30 dans la mesure où il ne s'applique pas qu'aux entreprises de moins de 11 salariés. Le champ d'application défini par les signataires vise les commerces de détail désignés par référence à la nomenclature d'activités et de produits (art. 1), sans distinction en fonction de l'effectif employé.

Par ailleurs, le champ d'application territorial est le département du Finistère, c'est-à-dire un champ plus large que le préconise le ministre des affaires sociales pour l'application de l'article L. 132-20 (1).

Mais ces remarques doivent être nuancées. En effet, dans les faits, ce sont bien de très petites entreprises qui sont couvertes par cette convention collective puisqu'il s'agit des commerces de détail non alimentaires.

D'autre part, en même temps qu'elle apporte des droits et des garanties nouveaux aux travailleurs concernés, la convention institue une commission paritaire destinée:

- à négocier les différents points de la convention collective
- à examiner les réclamations qui n'auront pas été réglées au plan de l'entreprise.

A ce titre, elle se situe tout à fait dans l'optique définie par l'article L. 132-30 dont elle constitue sans doute une des premières applications.

L'objet de la commission paritaire

La convention a institué au profit des salariés compris dans son champ d'application des avantages dont ils étaient privés jusqu'alors. La fonction «négociation» de la commission paritaire permettra de poursuivre les discussions, au moins une fois par an, avec les employeurs pour améliorer l'accord.

La fonction «examen des réclamations» de la commission paritaire est un des éléments le plus novateur de la convention collective. Les termes employés par les rédacteurs de l'accord, «examiner les réclamations nées de l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été réglées au plan des entreprises», montrent qu'il ne s'agit pas seulement d'une commission d'interprétation (2) destinée à trancher les divergences pouvant intervenir entre parties signataires.

C'est bien des réclamations des salariés n'ayant pu trouver de solution dans l'entreprise dont la commission paritaire sera saisie. Le texte précise: les réclamations

(1) Circulaire DRT nº 15 du 25 octobre 1983.

(2) L'institution d'une telle commission est désormais obligatoire en vertu de l'article L. 132-17. nées de l'interprétation de la convention. On aurait pu écrire aussi qu'il s'agit des réclamations concernant l'application de la convention car, hors le cas de refus pur et simple d'appliquer le texte, les difficultés d'application d'une convention trouvent souvent leur origine dans une divergence d'interprétation entre l'employeur et le salarié.

Ainsi la commission paritaire est un lieu où les salariés peuvent présenter leurs réclamations qui n'auraient pas été directement satisfaites et où celles-ci peuvent être discutées. Elle est amenée en quelque sorte à remplir la fonction de déléqué du personnel (3).

De véritables délégués pour les travailleurs

Avec 5 représentants faisant partie du champ professionnel de la convention, désignés par les organisations syndicales représentatives signataires pour siéger dans la commission paritaire, les salariés du petit commerce finistérien disposent donc désormais de véritables délégués. La CFDT avait beaucoup insisté pour qu'il en soit ainsi car ce sont les employés des petits magasins qui connaissent le mieux les problèmes qui s'y posent et qui doivent pouvoir s'exprimer.

Ces délégués devraient bénéficier d'un statut dont les premiers jalons ont été posés.

Le temps passé aux réunions

Il est considéré comme temps de travail puisque l'accord précise que les délégués salariés peuvent quitter leur travail le temps nécessaire au fonctionnement de la commission paritaire. Le maintien de leur rémunération leur est alors assuré.

La protection des délégués

L'accord pose le principe que «l'exercice de leur mandat ne peut entraîner aucun préjudice pour les délégués». La protection du délégué est assurée de la manière suivante:

a) «En cas de menaces, de licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige sera porté devant la commission paritaire». Les termes employés sont très généraux, ils visent toutes les mesures qui portent tort au délégué: licenciement bien sûr, mais aussi toute mesure modifiant les conditions d'emploi (horaires, rémunération par exemple). Le litige est alors porté devant la commission paritaire. Celle-ci peut sans doute être saisie par l'une ou l'autre des parties.

b) «Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne peut intervenir avant que la commis-

sion ait entendu le délégué et son employeur et ait donné son avis». La convention ne précise pas si avant toute décision l'employeur doit obligatoirement saisir pour avis la commission paritaire. Mais il est certain que dès que la commission est saisie, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, l'application de la décision patronale se trouve suspendue jusqu'au prononcé de l'avis.

L'existence d'une protection spécifique se justifie tout à fait dès lors que les membres salariés de la commission paritaire assument une responsabilité proche de celle des délégués du personnel. Ils encourent en effet les mêmes risques (4).

Le temps de délégation

La convention collective n'en prévoit pas. La prochaine négociation annuelle devrait être l'occasion d'avancer sur ce terrain.

Article 32: commission paritaire

I - Rôle

La commission paritaire a pour rôle:

 de négocier les différents points de la convention collective;
 d'examiner les réclamations nées de l'interprétation de la présente convention qui n'auront pu être réglées au plan des entreprises.

11 - Composition

La commission paritaire se compose de:

1 - cinq délégués employeurs représentant les organisations patronales signataires;

2 - cinq délégués salariés faisant partie du champ professionnel de la convention, désignés par les organisations syndicales représentatives, signataires de la convention.

Les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation. L'exercice de leur mandat ne peut entraîner aucun préjudice pour les délégués. Au cas où un délégué ferait l'objet de menaces, de licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige sera porté devant la commission paritaire. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave, ne peut intervenir avant que cette commission ait entendu le délégué et son employeur et ait donné son avis.

III - Fonctionnement

La présidence de la commission paritaire sera alternativement assurée par un employeur ou par un salarié. Le secrétariat administratif sera assuré par l'union interprofessionnelle patronale du Finistère.

Il y aura au minimum une réunion annuelle de négociation. Pour les conciliations la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, au cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sens délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Avenant à l'article 32

Les parties conviennent de l'importance que certains salariés du petit commerce participent directement à la commission paritaire; elles s'engagent à trouver des solutions pour les difficultés qui pourraient surgir sur ce point. Une nouvelle réunion de la commission paritaire se tiendra en octobre 1984 pour dresser le bilan de fonctionnement de la commission et étudier les nouvelles possibilités qui pourraient être accordées aux délégués salariés en vue de mieux assurer leur mission, en tenant compte des particularités du commerce finistérien.

⁽³⁾ Faire le rapprochement avec l'article L. 422-1 du code du travail définissant le rôle des DP. Comme des délégués du personnel les membres de la commission paritaire peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation.

⁽⁴⁾ Si cette réflexion se trouve confirmée par la pratique on pourrait être amené à s'interroger sur la nécessité d'une protection similaire, à savoir l'autorisation de licenciement par l'inspecteur du travail. C'est en effet la similitude des fonctions et des risques encourus qui a amené la Cour de cassation à décider que les délégués conventionnels bénéficiaient de la même protection que les délégués légaux. Cass. crim. 4 novembre 1981 Dont Bull n° 294 p. 769. La jurisprudence du Conseil d'Etat va dans le même sens. CE Ass. plén. 31 octobre 1980 Ministre du travail et Consortium viticole et vinicole de Bourgogne (Action Juridique CFDT n° 20 B p. 11). Voir aussi Cass. crim. 27 février 1979: les représentants salariés au sein de l'OPPBTP bénéficient de la même protection que les élus au CHS (Action Juridique CFDT n° 10 N p. 13).

Sommaires jurisprudence

Licenciement et maladie

Commentaire

L'ENVOI D'UN CERTIFICAT MEDICAL AVEC RETARD

Ces sommaires de jurisprudence contribuent à la mise à jour du dossier publié dans le n° 14: «Licenciement, maladie et inaptitude»

L'envoi du certificat médical

La responsabilité de la rupture est imputable à l'employeur dès lors qu'il est constaté que le

တဲ့ လွ

mpossibilié pour le salarié de déplacer. Rupture imputable

retard apporté à la production d'un certificat médical était justifié par l'impossibilité pour le salarié de se déplacer en raison de son état de

qui invoque ce retard pour considérer que le contrat est rompu demeure responsable de cette rupture (c'est un déré comme fautif s'il est établi que l'employeur avait L'employeur doit être averti de la maladie par l'envoi d'un certificat médical, mais rien ne l'autorise à considérer que le salarié est démissionnaire lorsque ce certificat est envoyé avec un retard justifié. L'employeur licenciement). Parfois même le licenciement sera consiconnaissance de l'état de santé du salarié.

> ment le fait d'envoyer un certificat médical avec retard, compte tenu du mauvais état de santé du salarié dont l'employeur était au

courant puisqu'il avait dû être hospitalisé.

Ne constitue pas une cause sérieuse de licencie-

santé.

Employeur connaissant le mauvais

SA Tissavel (Bull n° 856 p. 633)

Cass. soc. 27 novembre 1980

'employeur (oui).

état de santé du salarié. Absence

de cause réelle et sérieuse de

Cass. soc. 19 mars 1980 Sté Fonte Ardennaise

licenciement.

(Bull n° 270 p. 206)

• le principe de la suspension du contrat sous l'effet de

En principe la maladie demeure une cause de suspension et non de rupture du contrat de travail

intérimaire important ne constituent pas une cause Ainsi les absences pour maladie qui ne désorganisent pas 'entreprise de façon imprévisible en raison du taux de rotation du personnel ou de la présence d'un personnel réelle et sérieuse de licenciement.

Il en est de même en cas d'absence de plusieurs mois, lorsque le remplacement provisoire est aisé (Cass. soc. 9 octobre 1980 «Le petit Paris» Dr. Ouv. 1981 p. 458).

dence comme justifié. Il s'agit là évidemment d'une ciation des conseillers prud'hommes et traversée par le conflit des logiques. Ces derniers devront prendre en compte les possibilités de remplacement par recours aux 'atelier, le licenciement sera considéré par la jurispruquestion de fait soumise, en première instance, à l'appré-Certaines cours d'appel se montrent sur ce point assez Mais a contrario, si la maladie désorganise le service ou contrats d'intérim ou aux contrats à durée déterminée, la taille de l'entreprise, le degré de désorganisation etc... exigeantes.

La portée des dispositions conventionnelles

De nombreuses conventions collectives disposent que la maladie ne constitue pas pendant quelques mois une rupture du contrat de travail, ce dernier étant seulement suspendu.

Il s'agit là d'une clause interdisant le licenciement au seul motif de la maladie et garantissant ainsi l'emploi

pas l'atelier. Licencie-Absences pour maladie ne désorganisant

ment sans cause réelle et sérieuse.

LE PRINCIPE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

Ne constituent pas une cause réelle et sérieuse

de licenciement des absences pour maladie qui visible compte tenu de la rotation du personnel

n'ont pas désorganisé l'atelier de manière impré-

et de la présence d'un personnel intérimaire

important.

Cass. soc. 3 juin 1982 Villemot c/Alpia SAUF NECESSITE DE REMPLACEMENT Absences répétées et désorganisant le service. Cause réelle et sérieuse de licenciement (oui).

Les absences répétées désorganisant le service

constituent une cause réelle et sérieuse de licen-

ciement.

Cass. soc. 13 novembre 1980 Turroques (Bull n° 813 p. 600)

LA PORTEE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

garantissant l'emploi

lective garantissant l'emploi du salarié malade pendant six mois Violation d'une convention col-

ces n'excédant pas une durée de six mois et dûment justifiées pour maladie ou accident ne Aux termes de l'article 37 de la convention collective de la transformation du papier, les absen-

sauf si le remplacement effectif est nécessaire. Absence de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 19 juillet 1983 Consortium du papier peint unaltéra (Bull n° 440 p. 313) Convention collective prévoyant que la maladie constitue une simple suspension du contrat de travail. Nécessité de remplacement du salarié malade. Licenciement justifié.

Cass soc. 3 juin 1982 Duchemin (Bull. n° 362 p. 269)

garantissant les ressources

Convention collective instituant une garantie de ressources pendant une certaine durée. Nécessité de remplacer le malade salarié licenciement justifié, sous réserve du respect des dispositions garantissant les ressources.

Cass. soc. 4 juin 1982 Garcia (Bull. n° 374 p. 279).

constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner celle-ci que si elles imposent le remplacement effectif du salarié malade, notamment s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire. Est donc sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié malade depuis moins de six mois dès lors qu'il n'apparaît pas qu'il ait été impossible de recourir à un remplacement provisoire. Les dispositions d'une convention collective qui prévoient que l'absence pour maladie constitue une simple suspension du contrat de travail ne pouvant excéder 18 mois n'interdit pas le licenciement d'une salariée absente pendant plus de six mois, ce qui constitue une gêne grave pour l'employeur.

La convention collective qui reconnaît au salarié une garantie de ressources pendant son absence pour maladie n'interdit pas à l'employeur de pourvoir à son remplacement pendant la durée de cette garantie, lorsque la vacance de l'emploi est préjudiciable à l'entreprise, sous réserve que le salarié ne soit pas privé des ressources accordées par la convention collective.

du salarié malade. Si cette garantie est affirmée de façon suffisamment claire, l'employeur doit la respecter, faute de quoi le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse Mais certaines conventions prévoient elles-mêmes l'hypothèse où le remplacement s'avère nécessaire. Dans ce cas le licenciement pourra intervenir moyennant respect de la procédure préalable et versement de l'indemnité de licenciement (ainsi que de l'indemnité compensatrice de préavis si la convention le prévoit).

De plus la jurisprudence considère que des absences répétées, même si leur durée est au total inférieure à la garantie instituée par la convention collective, autorisent le licenciement, de même que la désorganisation de l'entreprise due à la maladie. Cass. soc. 7 juillet 1982 Boumati (Bull n° 467 p. 347).

Il y a en conséquence nécessité de réviser les clauses des conventions collectives afin de les rendre plus protectrices des salariés. En tout état de cause les conseillers prud'hommes doivent vérifier que la désorganisation est bien réelle et apprécier les possibilités d'un remplacement temporaire.

A noter enfin que les clauses conventionnelles garantissant le maintien des ressources pendant une certaine durée de maladie n'interdisent pas à elles seules le licenciement si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige dès lors que l'indemnisation prévue par la convention est versée. Il s'agit là en effet, selon la jurisprudence, d'une garantie de ressources et non d'une garantie d'emploi.

La rupture non imputable à l'employeur

Les clauses conventionnelles autorisant l'employeur à prendre acte de la rupture du contrat après une certaine durée de maladie ne peuvent recevoir application de façon automatique, car elles ne peuvent être une cause de réduction des avantages légaux relatifs au licenciement.

Il n'empêche que la jurisprudence de la Cour de cassation admet que la maladie qui se prolonge puisse entraîner une rupture du contrat de travail non imputable à l'employeur, notamment si les délais conventionnels de garantie d'emploi sont expirés, s'il n'existe aucune perspective d'amélioration de l'état de santé et si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé. Dans ce cas la rupture peut intervenir sans versement d'aucune indemnité, seule la procédure d'entretien préalable devant être observée.

Il y a donc lieu de rechercher la suppression des clauses conventionnelles dites «de prise d'acte de la rupture» afin qu'au minimum les dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement reçoivent application.

LA RUPTURE NON IMPUTABLE A L'EMPLOYEUR

Maladie prolongée du salarié. Nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement. Rupture non imputable à l'employeur.

Cass. soc. 6 juillet 1983 Sarl Vanhove (Bull n° 396 p. 282)

N'est pas imputable à l'employeur la rupture du contrat d'un salarié malade depuis plus de six mois alors qu'aucune date n'est fixée pour la reprise de son travail et que l'employeur se trouve dans l'obligation de le remplacer

Fonctions publiques



Une brèche dans le paritarisme : Les Comités d'Hygiène et de Sécurité

e conflit des logiques entre travailleurs et administration inhérent à toute analyse des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail est-il à l'origine de la création d'un organisme de représentation des personnels «non classique» dans la fonction publique?

Le poids prépondérant accordé aux représentants des travailleurs dans la composition des comités d'hygiène et de sécurité permettra-t-il que s'instaure une nouvelle pratique impliquant de manière différente les travailleurs et leurs organisations?

De la série des cinq décrets du 28 mai 1982 organisant les droits collectifs dans la fonction publique d'Etat, le décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale est sans doute le plus résolument novateur, à plus d'un titre. D'une part il introduit dans le droit de la fonction publique une matière totalement nouvelle là où les autres textes de la même date se contentaient d'améliorer le droit existant. D'autre part la mise en œuvre des droits qu'il instaure peut être à l'origine d'une pratique différente de contact et de débat direct avec les agents à partir de leur réalité de travail, ce que favorise dans une bien moindre mesure le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires, organismes «classiques» de représentation du personnel.



UN PRINCIPE
DE CONFEDERALISATION
ACTIF...

L'image traditionnelle du fonctionnaire faisant des écritures paisiblement assis derrière son bureau, la conviction fortement ancrée que le fait d'être en «situation statutaire» est à soi seul une garantie contre toute forme d'agression dans le travail, une vision globale des fonctions publiques à travers ce prisme ont longtemps contribué à écarter les fonctions publiques du champ de l'analyse des conditions de travail.

Il n'est dès lors pas étonnant de constater que la prise de conscience de l'existence de problèmes d'hygiène et de sécurité dans le travail, l'émergence de revendications dans ce domaine naissent dans les secteurs professionnels des fonctions publiques où l'organisation du travail est la plus proche de celle du secteur privé d'une part, et soient d'autre part, portés par des organisations syndicales confédérées.

On peut ainsi dire que la prise en compte des questions d'hygiène et de sécurité dans les fonctions publiques est issue d'un principe de confédéralisation actif. L'analyse et les avancées obtenues dans le secteur privé sont, grâce au débat collectif, une source de rénovation des rapports de travail dans le secteur public (1).

⁽¹⁾ La situation inverse est tout aussi imaginable. Ainsi en matière de liberté syndicale d'information, la formulation retenue dans la fonction publique couvrant toute information «d'origine syndicale» sera sans doute celle qui finira par se substituer à la formulation actuelle du code du travail couvrant toute information de «nature syndicale».

Les secteurs professionnels les premiers concernés par l'adoption d'une réglementation en matière d'hygiène et de sécurité sont alors la défense nationale, le secteur des garages dans les PTT, la santé publique et enfin les communes.



... A L'ORIGINE DE L'ADAPTATION DE LA REGLEMENTATION

L'adoption de la loi 78-1183 du 20 décembre 1978 concernant l'hygiène et la sécurité dans les communes marque cependant un tournant, plus par le caractère général de son champ d'application que par son contenu encore assez squelettique. Elle relance le débat au sein même de la fonction publique d'Etat en vue de l'adoption d'une réglementation d'ensemble.

Le Secrétariat d'Etat à la fonction publique fait établir un rapport (2) sur la base duquel les négociations avec les fédérations de fonctionnaires s'engagent dès 1981

Reprises après l'arrivée de la gauche au pouvoir les consultations feront à nouveau apparaître les mêmes clivages entre organisations syndicales confédérées et autonomes, entre secteurs professionnels dont l'organisation du travail est à dominante plus ou moins fortement administrative (3).

La résistance de certaines organisations (4) à l'introduction de toute problèmatique issue du secteur privé mérite d'autant plus d'être soulignée que le débat relatif à l'hygiène et à la sécurité n'a pas été la seule occasion de sa manifestation. Elle est aussi à l'origine du refus du droit d'expression pour les fonctionnaires et du rejet de la négociation comme mode de rapport naturel entre l'administration et les organisations syndicales (5). Enfin cette résistance a conduit à maintenir, dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, un décalage important entre les fonctions publiques et le secteur privé.

(2) Rapport Fournier sur l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique, juillet 1981.

(3) Les études faites sur les emplois similaires du secteur privé attestent du contraire. L'introduction de l'informatique rend aujourd'hui plus urgente encore la prise en compte de ces questions

Il apparaît cependant que les méthodes d'analyse des conditions de travail issues de l'observation du secteur industriel, pour l'essentiel, sont partiellement inadaptées au repérage des problemes inhérents à certains secteurs des fonctions publiques, ainsi de la fonction enseignante par exemple.

(4) Ce fut en particulier le cas de la FEN qui, hormis la question de la sécurité des bâtiments et les conditions de travail dans les ateliers des établissements d'enseignement professionnel, se refuse à considérer qu'il puisse y avoir d'autres problèmes. On pourrait cependant s'interroger sur la signification, en terme de conditions de travail pris dans son acception la plus large, du pourcentage particulièrement élevé de dépressions nerveuses chez les personnels enseignants.

(5) C'est cette même défense du particularisme de la fonction publique qui a prévalu lors de l'adoption du décret relatif au droit syndical, voir Action Juridique n° 34 juillet-août 1983 T p. 3 voir également Action Juridique n° 37 T p. 17 (Vers une prépondérance des CTP?)»

(6) Rien n'interdit cependant une utilisation de l'heure d'information syndicale selon des modalités qui la rapproche dans sa finalité du droit d'expression. Voir Action Juridique CFDT no 34 T p. 7 et suiv. commentaire de l'article 5 du décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical.

(7) Cette prépondérance s'inscrit dans l'architecture même du décret dont le titre IV, consacré aux organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité, débute par un chapitre 1 er consacré au rôle des comités techniques paritaires.



DE LA LOI DU 23 DECEMBRE 1982 RELATIVE AU CHSCT...

En effet au moment même où, dans le secteur privé, les organisations syndicales tiraient les enseignements de plus de trente ans d'expérience et de lutte et revendiquaient la fusion du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail, la fonction publique reconnaissait l'existence de problèmes d'hygiène et de sécurité du travail mais refusait d'intégrer cette problèmatique dans celle plus large des conditions de travail.

Au moment où dans le secteur privé le droit des travailleurs à l'expression directe sur l'organisation et les conditions de travail allait permettre une appropriation collective de cette dimension importante de la relation de travail et nourrir ainsi l'action du CHSCT, la fonction publique se voyait reconnaître l'heure d'information syndicale dont la finalité, dans l'esprit des rédacteurs eux-mêmes et d'un certain nombre d'organisations syndicales, est tout autre (6).

Mais comme en toute matière la pratique sera déterminante. Celle que permet d'instaurer le décret 82-453 peut à bien des égards être nouvelle.



... AU DECRET 82-453 RELATIF A L'HYGIENE ET LA SECURITE

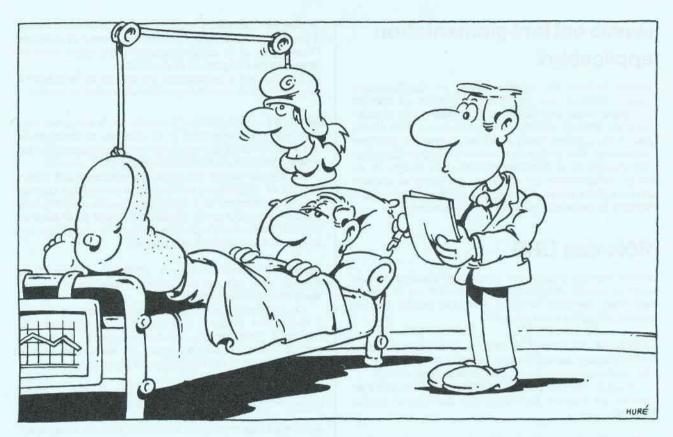
Un des obstacles majeurs à une réelle prise en compte de l'analyse des travailleurs et de leurs délégués des problèmes d'hygiène et de sécurité résidait dans le paritarisme de l'institution à mettre en place.

Une brêche dans le paritarisme...

Dans le domaine de la consultation sur les questions relatives à la situation individuelle des agents (CAP) et aux problèmes collectifs et de services (CTP) le paritarisme ne conduit pas nécessairement à des situations de blocage. En revanche quand il s'agit d'organiser le droit du comité à analyser des risques professionnels (article 44), à procéder à des enquêtes à l'occasion de chaque accident de service (article 45), à suggérer toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail (article 46) le conflit des logiques entre travailleurs et pouvoir patronal impliquait qu'un poids prépondérant soit accordé aux représentants des travailleurs. Ce poids prépondérant est consacré par les articles 34 et 35 du décret qui organisent la composition des comités d'hygiène et de sécurité. Ces deux articles introduisent donc une brêche dans le paritarisme puisque les comités d'hygiène et de sécurité sont les premiers organismes non paritaires dans la fonction publique.

... Qui continue cependant de peser

Cependant la prépondérance du paritarisme demeure (7) dans la mesure même où d'une part les CTP connaissent «des questions et des projets de textes relatifs aux



problèmes d'hygiène et de sécurité» (8) et où d'autre part la création de CHS locaux ou spéciaux dépend d'une demande formulée par le CTP (9). Enfin l'article 43 précise que le rôle dévolu au CHS (articles 44 à 51) est rempli par le CTP lorsque celui-ci n'est pas assisté par un CHS.

L'articulation entre les deux organismes de nature différente CTP et CHS, le lien de dépendance du second par rapport au premier, permettront-ils que se développe une véritable dynamique de prise en charge des problèmes d'hygiène ou de sécurité ou seront-ils facteurs de rigidité et parfois de blocage? La question est posée, mais l'architecture même du texte reste révélatrice de de la difficulté de sortir des schémas traditionnels dans la fonction publique.

A cet égard tout à fait révélateur nous semble être l'article 53 relatif au fonctionnement du CHS qui précise que celui-ci se réunit au moins une fois par semestre (!) ou dans le délai de deux mois (!) sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Cependant cette vision très institutionnelle du fonctionnement du CHS est fort heureusement contrebalancée par les articles 44 à 51 précisant le rôle des CHS.



LA MISSION DU CHS, LES DROITS DES DELEGUES

Le chapitre 5 du titre IV du décret relatif au rôle des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité est celui dont la rédaction est le plus étroitement inspirée du code du travail. Cinq missions se dégagent de ce chapitre:

• l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents,

- les enquêtes à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'élaboration de mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité,
- l'examen des règlements et consignes que l'administration envisage d'adopter,
- l'examen du programme annuel de prévention des risques professionnels.

De telles missions pour être assumées, et notamment les deux premières, supposent que soient reconnues aux délégués une liberté de déplacement dans les services et la possibilité de prendre contact avec les agents. Le texte n'en dit rien explicitement mais l'article 57 précise que «toutes facilités doivent être données aux membres du CHS pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission au plus tard huit jours avant la date de la séance».

Nous publions ci-dessous quelques extraits du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatifs à la réglementation applicable et au rôle des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité. Le texte intégral du décret modifié est publié dans le code des fonctions publiques, édition UFFA CFDT.

(8) Article 12, 6è décret 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

(9) L'article 32 du décret relatif à la création des CHS locaux ou spéciaux devrait être assorti d'un nouvel alinéa 4 ainsi rédigé «la création d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial est de plein droit lorsqu'un CTP demande à être assisté par un tel comité pour exercer ses compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail». Projet de dêcret qui a été soumis au conseil supérieur de la fonction publique le 12 mars.

Quelle est la règlementation applicable?

Article 3: Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies au titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application. Des arrêtés du Premier Ministre et des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du travail déterminent les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de ces administrations et établissements.

Rôle des CHS

Article 43: Les dispositions du présent chapitre concernent le comité d'hygiène et de sécurité ou le comité technique paritaire lorsqu'il n'est pas assisté par un comité d'hygiène et de sécurité.

Article 44 - Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans le champ de sa compétence.

A cette fin, son président présente chaque année au comité un rapport sur l'évolution des risques professionnels.

Article 45 - Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à cararactère professionnel au sens des 3è et 4è de l'article 6 du présent décret.

Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant l'administration, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité, et notamment par le médecin de prévention.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Article 46 - Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Article 47 - Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité.

Le comité prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents et, le cas échéant, des usagers.

Article 48 - Chaque année, le président du comité lui soumet, pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Ce programme est établi à partir de l'analyse définie à l'article 44. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article 49 - Le comité examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention en vertu de l'article 28.

Article 50 - Le comité est informé de toutes les observations faites par les fonctionnaires chargés en vertu de l'article 5 d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 51 - Si un membre du comité constate une cause de danger, il en avise le chef de service intéressé.

Si le danger est imminent, le chef de service est tenu de procéder à une enquête immédiate à laquelle est associé le membre du comité qui l'a alerté.

Le chef de service informe le comité des décisions qu'il a prises.

Prud'hommes



La charge de la preuve dans le procès prud'homal

es règles concernant la preuve fixent les obligations du demandeur et celles du défendeur dans la justification de ce qu'ils sont amenés à prétendre tour à tour. La connaissance de ces règles est nécessaire au défenseur syndical et au conseiller prud'homme: elle permet une bonne rédaction des conclusions, favorise la clarté du débat judiciaire et donne de la solidité à la motivation du jugement.

Tous les élus prud'hommes connaissent l'adage (1) selon lequel «la charge de la preuve incombe en justice au demandeur». Ce principe général, blen que non écrit (2), a une portée tout à fait générale en matière civile.

I-Les principes généraux relatifs à la preuve en matière civile

Ils figurent dans le code civil (article 1315 et suiv.) et dans le nouveau code de procédure civile (art. 9 et suiv.).

1 - «Le demandeur a la charge de la preuve». Portée de ce principe.

Celui qui prend l'initiative du procès doit prouver l'existence de son droit. La portée de cette obligation vis-à-vis du défendeur doit être précisée. Quand le demandeur a fait sa preuve, le juge doit lui donner gain de cause; mais il est possible que le défendeur ait un moyen de défense à faire valoir. C'est alors à lui - le défendeur - qu'il revient d'établir le bien-fondé de ce qu'il avance.

Cette règle figure dans l'article 9 du NCPC: «Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention».

Pesant initialement sur celui qui engage le procès, la charge de la preuve va et vient ensuite de l'une à l'autre partie, en fonction de ce qu'elles prétendent successivement. Mais la charge de la preuve continue de reposer de façon particulière sur le demandeur. Il en assume le risque. Si le juge estime ne pouvoir prendre parti en raison des affirmations contradictoires des parties, c'est le demandeur qui sera finalement débouté de son action.

2 - Le contenu de la preuve à apporter au juge

Dans un procès, chaque partie invoque, au soutien de sa prétention, l'application d'une règle légale dans une situation de fait déterminée (3).

Cette situation de fait est composée de deux éléments:

- les faits matériels (par exemple les circonstances d'un accident d'automobile), qui peuvent être prouvés par tous moyens;
- les actes juridiques qui, en droit civil, doivent en principe être prouvés par écrit. L'écrit peut être un acte authentique, reçu par un officier public (officier de l'état civil, notaire, etc) ou un acte sous seing («signature») privé, dressé par les parties elles-mêmes au moment où l'acte juridique a été établi.

3 - Les présomptions

La preuve peut être difficile à apporter: une demande parfaitement justifiée en soi peut se trouver écartée faute de preuve. Aussi la loi a-t-elle établi, dans un certain nombre de cas, des présomptions. La présomption dispense de la preuve ou en déplace l'objet. En cas d'accident d'automobile, par exemple, la victime n'a pas à prouver la faute du conducteur de la voiture qui a-occasionné l'accident. Le conducteur est présumé responsable de celui-ci, par application de l'article

Adage: maxime pratique ou juridique, ancienne et populaire.
 L'article 1315 du code civil applique ce principe aux obligations: «celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver».

⁽³⁾ La règle légale n'est pas en soi objet de preuve: elle est connue de tous. Cependant son application aux faits de la cause peut conduire le juge à interpréter, c'est-à-dire à en définir le sens, le contenu, la portée. Sur l'interprétation du droit du travail, voir Action Juridique CFDT n° 24 A.p. 3

1384 alinéa 1 du code civil (4). La victime a seulement à établir l'intervention de l'automobile dans la réalisation du dommage.

- Certaines présomptions sont «irréfragables»: elles ne peuvent pas être détruites par la preuve contraire. L'employeur est, par exemple, déclaré responsable du dommage causé par la faute d'un salarié dès lors que cette faute a été commise par celui-ci dans l'exercice de ses fonctions (art. 1384 al. 5 du code civil) (5). La loi n'autorise pas l'employeur à faire la preuve contraire.
- D'autres présomptions sont «simples»: la loi admet que la preuve contraire puisse être apportée, parfois à certaines conditions restrictives; ainsi l'auteur d'un accident d'automobile ne peut-il se dégager de la présomption de responsabilité qui pèse sur lui qu'en prouvant l'intervention d'un cas de force majeure ou d'une cause étrangère.

En dehors des cas où la présomption est établie par la loi, l'article 1353 du code civil admet que le juge puisse bâtir sa décision sur des présomptions, mais il exige qu'elles soient alors «graves, précises et concordantes».

4 - La neutralité du juge

En droit civil, un principe traditionnel en matière de preuve est celui de la neutralité du juge. Celui-ci n'a pas à établir lui-même la vérité des faits allégués par les parties. Il se borne à apprécier la force probante des preuves qui lui sont soumises après avoir mis en œuvre, le cas échéant, les moyens d'investigation prévus par la loi.

II-L'application de ces principes au droit du travail

La subordination dans laquelle le salarié se trouve dans l'entreprise a conduit la loi et les conventions collectives à infléchir les principes du droit civil. Des solutions nouvelles sont apparues concernant la preuve des faits matériels et des actes juridiques, le contenu des présomptions, et, dans le cas des sanctions disciplinaires, la charge de la preuve elle-même.

(4) Art. 1384 al. 1: «On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde».

(5) Art. 1384 al. 5: «Les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés;...»

(6) L'article 11 du NCPC va dans ce sens: «... Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte...»

(7) Sur la pratique de la conciliation, voir Action Juridique CFDT n° 32 Z p. 21; sur les pouvoirs d'investigation des conseillers prud'hommes, voir le dossier d'Action Juridique n° 20 V p. 3, sur le conseiller rapporteur Voir Action Juridique CFDT n° 16 Z p. 19.

(8) Les juristes disent souvent qu'il n'est pas «d'usage» de constater le contrat de travail par écrit ou que le salarié est mis dans «l'impossibilité morale» d'apporter cette preuve, situation prévue par l'article 1348 du code civil.



1 - L'INADAPTATION DU DROIT CIVIL

Le système des preuves en droit civil repose sur l'égalité contractuelle des parties: chacune doit se ménager, au moment où les engagements sont souscrits, la preuve de ces engagements.

Or l'embauchage place le salarié sous la subordination de l'employeur: les relations de travail ont de ce fait un caractère inégalitaire tout à fait étranger à l'égalité contractuelle du code civil.

Le salarié n'a pas la possibilité de faire constater les conditions dans lesquelles il travaille ou les événements auxquels il a été mêlé.

Par contre, l'employeur est bien placé pour conserver dans le dossier du salarié la trace des faits matériels et des actes juridiques utiles à un procès éventuel. Il connaît les véritables motifs des décisions prises contre le salarié. Il détient souvent à lui seul la clef du litige, mettant le salarié dans l'impossibilité de prouver ce qu'il avance.

Dès lors que les dires du salarié apparaissent crédibles, il serait donc équitable que l'employeur ait à prouver l'exactitude matérielle des faits qui sont à l'origine du procès et que le conseil puisse demander à l'employeur, afin de se prononcer en toute connaissance de cause, tous les éléments en sa possession (6).

Le code du travail s'oriente lentement vers ce rétablissement de l'équilibre comme le montrent les nouvelles règles relatives au contrôle prud'homal des sanctions disciplinaires (loi du 4 août 1982).



2 - L'EVOLUTION LEGISLATIVE ET JURISPRUDENTIELLE

La preuve des faits matériels

Le nouveau code de procédure civile donne un rôle grandissant et des pouvoirs d'instruction étendus au juge en vue de la recherche des faits matériels (art. 143 et suiv. du NCPC). Cette tendance est accentuée en matière prud'homale par des règles originales de procédure comme celles concernant la conciliation et le conseiller rapporteur (7).

• La preuve des actes juridiques

Celle-ci s'est progressivement dégagée des règles du code civil (8). Lois et conventions collectives obligent de plus en plus souvent l'employeur à rédiger un écrit.

L'écrit constitue une protection pour le salarié, mais c'est un acte unilatéral rédigé par l'employeur en dehors de sa présence: il faut donc permettre au salarié d'en contester le contenu (cf. point III quelques solutions pratiques).

Les présomptions légales

Elles constituent un enjeu important sur un plan juridique; aussi les solutions sont-elles traversées par le conflit des logiques.

L'article 1781 du code civil de 1804 disposait que le maître est cru sur son affirmation pour le montant des gages et pour le paiement effectif du salaire. Ces présomptions, beaucoup trop favorables aux employeurs, ont disparu dès 1868.

La jurisprudence reste cependant très favorable aux employeurs:

- il a fallu la loi du 31 décembre 1953 pour briser la présomption, d'origine jurisprudentielle, selon laquelle l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paye pouvait valoir renonciation du salarié au paiement de tout ou partie du salaire;

- la jurisprudence a longtemps considéré que la remise du bulletin de paye constituait une présomption de paie-

ment du salaire:

- elle admet encore que l'apparence de cause réelle et sérieuse de licenciement puisse se substituer à une véritable preuve lorsque le salarié n'a pas été en mesure de combattre les allégations patronales.

Les lois Auroux ont, par contre, établi un certain nombre de présomptions favorables aux salariés:

- le salarié intérimaire qui, après la fin de sa mission, continue de travailler pour l'entreprise utilisatrice est présumé être lié à elle par un contrat à durée indéterminée (art. L. 124-7). Il en va de même lorsque les relations de travail se poursuivent à l'issue d'un contrat à durée déterminée (art. L. 122-3-11). On peut se reporter ces questions à Action Juridique CFDT numéros 27 J et 28 J.
- le crédit d'heures alloué aux représentants du personnel leur est payé de plein droit à l'échéance normale, parce qu'il est présumé avoir été utilisé par eux à l'exercice de leurs fonctions (9).

• Les présomptions d'origine conventionnelle

Les conventions collectives peuvent, de leur côté, établir des présomptions: considérer par exemple comme démissionnaire le salarié qui n'a pas donné de ses nouvelles pendant un certain temps ou imputer à la force majeure la rupture du contrat de travail d'un salarié malade depuis un certain temps. Ces présomptions sont souvent, elles aussi, trop favorables au point de vue patronal (10).

La charge de la preuve en justice

L'attribution de la charge de la preuve au demandeur reste un principe de base du procès prud'homal.

Une partie de la doctrine s'est cependant montrée favorable à un allègement de la charge de la preuve qui pèse sur le salarié en cas de licenciement abusif (11).

Ce mouvement se retrouve dans le rôle actif que la

loi confie au juge en ce qui concerne:

- la recherche de la cause réelle et sérieuse de licenciement (art. L. 122-14-3, introduit par la loi du 13 juillet 1973). - le contrôle des sanctions disciplinaires (art. L. 122-43, introduit par la loi du 4 août 1982), qui donne lieu à un véritable renversement de la charge de la preuve légalement transférée à l'employeur.

III - Quelques solutions pratiques

Elles sont utiles à connaître parce qu'il n'existe pas de théorie juridique d'ensemble sur la preuve en droit du travail. Les points sensibles concernent le rôle des écrits d'origine patronale et la mission du juge dans la recherche des preuves.



1 - L'EXISTENCE **ET LE CONTENU** DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le code du travail renvoie à la liberté des parties (art. L. 121-1).

• Les conventions collectives prévoient en général que tout engagement doit être confirmé par écrit, au plus tard à la fin de la période d'essai, par une lettre d'embauchage.

Cela se comprend. C'est à l'employeur -et non au salarié moins bien informé et en situation de subordination (12)- qu'il appartient de constater la conclusion et le contenu du contrat de travail.

- A défaut d'écrit, la jurisprudence admet la preuve par simple témoignage ou par présomption tirée des circonstances dans lesquelles le travail a été accompli (13). Une sorte de présomption légale est établie par la loi en ce qui concerne le travail à domicile (art. L. 721-1), les VRP (art. L. 751-1), les artistes du spectacle (art. L. 762-1), les mannequins (art. L. 763-1).
- Certains contrats de travail doivent être conclus par écrit. Il en est ainsi:
- du contrat d'apprentissage (art. L. 117-12)
- du contrat à durée déterminée (art. L. 122-3-1)
- du contrat d'intérim (art. L. 124-4)
- du contrat de travail à temps partiel (art. L. 212-4-3)

L'écrit est alors une condition substantielle de la validité du contrat de travail. Le défaut d'écrit entraîne la nullité du contrat d'apprentissage (14) ou d'intérim (15), alors qu'à défaut d'écrit, le contrat de travail à durée déterminée est présumé conclu pour une période indéterminée (art. L. 122-3-1).



2 - LE BULLETIN DE PAIE

La force probante du bulletin de paie fait l'objet de décisions judiciaires nuancées.

• Sommes ne figurant pas sur le bulletin de paie

Après avoir admis que la remise d'un bulletin de paie constituait une présomption de paiement au profit de l'employeur, la Cour de cassation considère aujourd'hui que la preuve du paiement lui incombe. Il appartient, en effet, au débiteur d'une obligation de justifier sa libération (16).

(9) Sur cette question, non reprise ici, voir la mission et la protection des délégués syndicaux, Action Juridique CFDT nº 33 B. p. 15.

(10) Sur cette question, voir le conflit des logiques, le terrain des faits et celui du droit, dossier d'Action Juridique CFDT nº 11 A p. 3. Voir aussi la rubrique «Sommaires de jurisprudence» du

présent numéro. (11) Lorsque la loi du 19 juillet 1928 eut décidé que le tribunal pourrait faire une enquête sur les circonstances de la rupture et devrait en tout cas mentionner expressément le motif allégué, certains pensèrent que la loi avait procédé à un renversement de la charge de la preuve, et qu'un licenciement ne reposant pas sur un motif légitime devait être considéré comme abusif. Mais la Cour de cassation ne fut pas de cet avis.

(12) Cass. soc. 28 avril 1955, Bull. IV no 345 p. 257

(13) La jurisprudence justifie cette solution par l'article 1348 du code civil (auguel renvoie indirectement l'article L. 121-1 du cocode civil (auquei renvoie indirectement l'article L. 121-1 du code du travail et qui exclut la preuve per écrit en cas d'«impossibilité morale» de se procurer celui-ci). Voir note 8.

(14) Cass. soc. 20 octobre 1965, Bull nº 661 p. 557 Cass. 2ème civ. 16 déc. 1965, Bull nº 1040 p. 735.

(15) Cass. soc. 12 juin 1981, Bull. civ. V nº 558 p. 419

(16) Cass. soc. 8 février 1979, Bull V nº 131 p. 93

(16) Cass. soc. 8 février 1979, Bull V nº 131 p. 93

En mai 1984 ACTION JURIDIQUE CFDT publie un numéro spécial

« congés payés »

• La réponse à toutes les questions pratiques qui se posent concernant par exemple:

- le fractionnement du congé,

- les congés conventionnels d'ancienneté,
- l'incidence des jours fériés, samedis non travaillés, ponts,...
- la modification des dates de départ,
- la maladie pendant le congé...

• Les textes légaux applicables

En annexe à ce numéro: la table analytique des questions traitées par la revue depuis le début de sa parution.