

■ CHSCT

407-5 CHSCT et contestation d'une expertise : le délai de droit commun s'impose

DELSOL | AVOCATS
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats

Stéphanie
Daguerre,
Avocat,
Delsol Avocats

Cass. soc., 17 févr. 2016, pourvoi n° 14-15.178, arrêt n° 388 FS-P+B ; Cass. soc., 17 févr. 2016, pourvoi n° 14-22.097, arrêt n° 391 FS-P+B

Par deux arrêts en date du 17 février 2016, la Cour de cassation a précisé qu'en l'absence de texte spécifique, l'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le CHSCT est soumise au délai de droit commun de 5 ans, prévu par l'article 2224 du Code civil.

Les faits

Dans la première espèce, le CHSCT avait décidé de recourir à une expertise pour risque grave et désigné un expert, le 6 décembre 2011. Un mois plus tard, le CHSCT a accepté de différer la mise en œuvre de cette mesure dans l'attente des résultats d'un audit diligenté par l'employeur. Le 15 mars 2012, l'employeur a présenté au CHSCT les conclusions de cet audit aux termes desquelles aucun risque avéré n'avait été identifié. Lors de la même réunion, les membres du CHSCT ont déclaré le lancement de l'expertise votée au mois de décembre 2011. Le 14 juin 2012, l'employeur a saisi le Président du tribunal de grande instance aux fins de contester cette demande d'expertise.

Dans la seconde espèce, le 27 juillet 2012, le CHSCT d'une autre entreprise avait désigné un expert afin de réaliser une étude sur les risques psycho-sociaux. Le 31 octobre 2012, contestant cette délibération, l'employeur a saisi le Président du tribunal de grande instance.

Les demandes et argumentations

Dans ces deux affaires, l'argumentation développée était similaire. Les représentants du personnel soutenaient que la saisine de l'employeur aux fins de contester l'expertise n'était pas intervenue dans un délai raisonnable. Dès lors,

selon la partie défenderesse, l'action n'était pas recevable.

Dans la première affaire, la Cour d'appel de Lyon⁽¹⁾ a estimé que la saisine de l'employeur était trop tardive et que, par conséquent, son action n'était pas recevable. Dans la seconde affaire, la Cour d'appel de Caen⁽²⁾ a, au contraire, jugé que la saisine était intervenue dans un délai raisonnable.

Les décisions, leurs analyses et leurs portées

La question posée à la Cour de cassation était donc la suivante : le recours en contestation d'une expertise décidée par le CHSCT doit-il intervenir dans un délai raisonnable ?

La Cour de cassation répond par la négative. Elle considère que « l'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le CHSCT n'est soumise, en l'absence de texte spécifique, qu'au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du Code civil ».

⁽¹⁾ CA Lyon, 13 déc. 2013, n° 12/07570.

⁽²⁾ CA Caen, 30 mai 2014, n° 13/00603.

• Le recours à une expertise par le CHSCT

Conformément aux articles L. 4614-12 et L. 4614-12-1 du Code du travail, le CHSCT peut décider de recourir à une expertise : (i) lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ; (ii) en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1 du Code du travail ; ou (iii) lorsqu'il est consulté sur un projet de restructuration et de compression des effectifs. Seul un expert agréé dans les conditions fixées par les articles R. 4614-6 et R. 4614-17 du Code du travail peut être désigné par le CHSCT.

Lorsque ces conditions sont réunies, les membres du CHSCT apprécient librement l'opportunité de recourir à une expertise. Cette décision doit faire l'objet d'une délibération à laquelle l'employeur ne peut participer⁽³⁾.

Selon le premier alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail, « les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ». Rappelons, en effet, que le CHSCT ne dispose d'aucun budget propre. Cette situation peut ainsi conduire l'employeur à rémunérer un expert désigné par le CHSCT alors même qu'il estime que cette expertise n'est pas légalement justifiée. Il en est notamment ainsi lorsque l'employeur considère qu'il n'existe aucun risque « grave » ou encore que le projet envisagé ne constitue pas un projet « important ». Le législateur a donc prévu la possibilité pour l'employeur de contester en justice « la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise »⁽⁴⁾.

L'interprétation des textes précités donne lieu à une jurisprudence abondante. En effet, la frontière entre projet important ou non apparaît ténue. À titre d'exemple, récemment, la Cour de cassation a estimé que la mise en place d'un système de géolocalisation justifiait le recours à un expert⁽⁵⁾. En revanche, la Cour a également jugé que le projet d'harmonisation des systèmes informatiques n'autorisait pas à recourir à une expertise s'il ne n'entraînait pas de changement important et définitif des conditions de travail⁽⁶⁾.

• Les délais de contestation du recours à l'expertise

En l'espèce, le litige portait plus particulièrement sur le délai dans lequel un employeur peut contester le recours à une expertise. La réponse à cette question n'était pas évidente.

En effet, les juges du fond avaient retenu que le recours de l'employeur devait être exercé dans un délai raisonnable. Cette position peut se comprendre compte tenu de l'objet de ce recours. Ainsi, l'article R. 4614-19 du Code du travail prévoit que « le président du tribunal de grande instance statue en urgence sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de

l'expertise ». De même, l'article R. 4614-20 du Code du travail dispose que « lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4614-13, il statue en la forme des référés ». Dès lors, ces textes impliquent que la décision des juges intervienne rapidement.

De même, le recours à l'expertise suppose une certaine célérité. Ainsi, l'expert désigné par le CHSCT est tenu de rendre son rapport dans un délai relativement court. S'agissant d'un projet important modifiant les conditions de travail, l'expertise doit être réalisée dans un délai d'un mois, ce délai pouvant être allongé sans pouvoir excéder 45 jours⁽⁷⁾. En cas de consultation dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai laissé au comité d'entreprise pour rendre un avis sur ce projet⁽⁸⁾.

Admettre que l'employeur puisse saisir le juge plusieurs années après la délibération du CHSCT nommant cet expert, pourrait entrer en contradiction avec la lettre et l'esprit des textes précités. Pourtant, la Cour de cassation ne rejoint pas cette position et retient une analyse rigoriste du droit : en l'absence de délais spéciaux institués par un texte, il convient de faire application des délais de droit commun prévus par l'article 2224 du Code civil, soit cinq ans. Cette solution ne prive-t-elle pas d'effet utile le recours exercé par l'employeur ? En effet, quel est l'intérêt de contester une expertise déjà réalisée et dont les conclusions ont été présentées aux instances ?

Il convient de noter que la solution rendue le 17 février 2016 par la Cour de cassation intervient dans un contexte particulier.

En application des dispositions de l'article L. 4614-13 du Code du travail et compte tenu de l'absence de budget propre du CHSCT, l'employeur était tenu de supporter le coût de l'expertise réalisée, peu important que la délibération instaurant cette expertise ait été annulée par le juge⁽⁹⁾. Le 16 septembre 2015, la Cour de cassation estimant que ces dispositions étaient susceptibles de priver d'effet utile le recours de l'employeur a transmis cette question au Conseil constitutionnel. Le 27 novembre 2015⁽¹⁰⁾, le Conseil constitutionnel a considéré que l'absence d'effet suspensif et le délai d'examen du recours privaient l'employeur de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'existence d'une voie de recours. En effet, compte tenu des délais de procédure, l'expertise pouvait avoir lieu alors même que le juge ne s'était pas prononcé sur la délibération et l'employeur se voir condamné au paiement des honoraires, quelle que soit l'issue de la procédure. Dès lors, selon le Conseil Constitutionnel, la procédure applicable méconnaîtrait les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et de la garantie des droits.

Le premier alinéa et la première phrase du second alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail sont donc annulés. Toutefois, les Sages ont prévu de reporter au 1^{er} janvier 2017 la date de

⁽³⁾ Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788.

⁽⁴⁾ C. trav., art. L. 4614-13, al. 2.

⁽⁵⁾ Cass. soc., 25 janv. 2016, n° 14-17.227.

⁽⁶⁾ Cass. soc., 27 juin 2012, n° 10-26.248.

⁽⁷⁾ C. trav., art. R. 4614-18.

⁽⁸⁾ C. trav., art. L. 1233-30 et L. 4614-12-1.

⁽⁹⁾ Cass. soc., 12 janv. 1999, n° 97-12.794.

⁽¹⁰⁾ Cons. const., DC, 27 sept. 2015, n° 2015-550.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Pourvoi n° 14-22.097. (...) Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en la forme des référés, que le 27 juillet 2012, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement d'Hérouville Saint-Clair de l'UES Schering-Plough a désigné le cabinet Secafi afin qu'il réalise une expertise sur les risques psycho-sociaux ; que par acte d'huissier du 31 octobre 2012, la société Schering-Plough a saisi le président du tribunal de grande instance, afin qu'il annule cette délibération ;

Sur la recevabilité du pourvoi no G 14-26.145, examinée d'office, après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu le principe « pourvoi sur pourvoi ne vaut » ;

Attendu que, par application de ce principe, le pourvoi formé le 5 novembre 2014 par le CHSCT de la société Schering-Plough sous le no G 14-26.145, qui succède au pourvoi n° G 14-22.097 formé par elle le 31 juillet 2014 contre la même décision, n'est pas recevable ;

Sur le premier moyen du pourvoi :

Attendu que le CHSCT fait grief à l'arrêt de confirmer l'ordonnance ayant dit que la contestation de l'employeur est intervenue dans un délai raisonnable et annulé la délibération par laquelle le CHSCT avait décidé de recourir à une expertise, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des dispositions des articles L. 4613-13, R. 4614-19 et R. 4614-20 du code du travail que l'employeur qui entend contester devant le juge judiciaire la nécessité d'une expertise fondée sur l'existence d'un risque grave doit saisir la juridiction dans un délai raisonnable après l'adoption de la délibération adoptée par le CHSCT ; qu'en l'espèce, pour juger que la saisine par l'employeur était intervenue dans un délai raisonnable, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, que la délibération a été votée le 27 juillet 2012, que le procès-verbal de la réunion du CHSCT a été transmis à la direction le 6 septembre et que le cabinet d'expertise a notifié des modalités de son intervention le 15 octobre, ce dont elle a déduit que l'assignation, qui a été délivrée le 31 octobre 2012, soit quinze jours après cette notification, a été faite dans un délai raisonnable ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résulte de ses constatations que la délibération a été votée le 27 juillet 2012, ce dont il résulte que l'assignation aux fins de

contester la nécessité de l'expertise le 31 octobre, soit trois mois après l'adoption de la délibération, n'a pas été faite dans un délai raisonnable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ que pour juger que la saisine par l'employeur était intervenue dans un délai raisonnable, la cour d'appel a estimé, par motifs adoptés, que l'expert désigné par le CHSCT n'ayant notifié les modalités de son intervention « qu'entre le 12 et le 15 octobre 2012 », il doit être considéré que la complète information de la société Schering-Plough sur l'objet, les modalités et le coût de la mesure d'expertise n'est intervenue qu'à cette dernière date ; que c'est à ce moment-là qu'elle a pu se déterminer en pleine connaissance de cause sur le point de savoir si elle entendait contester judiciairement la décision de recourir à l'expertise et, par motifs propres, que le cabinet d'expert ayant adressé à la société son projet d'intervention le 15 octobre 2012, en demandant le 29 octobre 2012 au président du tribunal de grande instance la nécessaire autorisation d'assigner d'heure à heure pour contester cette intervention dans les termes indiqués par ce projet, la société a saisi le juge judiciaire dans un délai raisonnable ; qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, alors que la contestation ne portait pas sur la désignation de l'expert ou le coût de l'expertise mais sur la nécessité de celle-ci, de sorte que l'employeur avait une exacte connaissance des termes de la contestation dès l'adoption de la délibération par le CHSCT, la cour d'appel a violé les articles L. 4613-13, R. 4614-19 et R. 4614-20 du code du travail ;

Mais attendu que l'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le CHSCT n'est soumise, en l'absence de texte spécifique, qu'au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision se trouve légalement justifiée ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 4614-12 du code du travail ;

Attendu que pour annuler la délibération du CHSCT, l'arrêt énonce qu'il résulte du rapport annuel 2011 au CHSCT de la société Schering-Plough signé par son président, qu'aucune situation de danger grave et imminent n'avait motivé la mise en oeuvre de la procédure de droit d'alerte et de retrait au cours de l'année 2011 et qu'aucune modification dans l'organisation du travail n'avait été recensée, qu'un groupe de travail pour étudier les éventuels risques psycho-so-

ciaux avait été créé en 2009, un questionnaire avait été adressé à chacun des salariés et le service de santé au travail avait traité les réponses apportées, que cette cellule ne s'était pas réunie depuis avril 2011, aucune partie n'ayant réclamé sa remise en service, que si des attestations de salariés font état de souffrance au travail, d'arrêts de travail nombreux, de démissions, de salariés pleurant à leur poste de travail, d'un taux d'absentéisme extrêmement élevé, et si au cours de cette réunion du 27 juillet 2012 le médecin du travail, avait témoigné avoir rencontré un certain nombre de salariés en grande souffrance, des femmes qui racontent des choses très sexistes, humiliées et qui se sentent harcelées, des hommes étant aussi touchés, ce médecin ne donne pas connaissance des contrôles et examens qu'il a pu réaliser pour l'année 2012 et ne justifie donc pas que la situation perdurerait pour l'année 2012, même s'il ressort du tableau des jours d'arrêts de travail une réelle augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie pour l'année 2012 par rapport aux deux années précédentes, en l'absence de toute explication donnée par le médecin du travail relative à cette augmentation, aucune conclusion portant sur l'existence d'un risque grave pour l'année 2012 ne peut en être déduit, surtout que l'inspection du travail, présente à cette réunion du 27 juillet 2012, n'a pas plus fait part de connaissance particulière de difficultés dans cette entreprise en 2012 ; qu'ainsi, il ne ressort pas du dossier, l'existence, en 2012, dans cet établissement d'Hérouville Saint Clair, d'un risque grave de troubles psycho-sociaux, les inquiétudes des représentants des salariés, membres du CHSCT, n'étant pas justifiées par des éléments permettant de recourir à l'expertise ;

Qu'en statuant ainsi, alors même qu'elle constatait que le médecin du travail avait pris l'initiative en 2012 de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin avait au cours de cette réunion relaté avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin du travail étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité, et alors que les statistiques de l'employeur mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie pour les six premiers mois de l'année 2012, ce qui était de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ; (...).