



Même en cas de désignation d'un cabinet externe par l'employeur, le CSE conserve son droit de voter une expertise « risque grave »

L'article L. 2315-94 du Code du travail permet au Comité Social et Economique (CSE) de « *faire appel à un expert habilité [...] Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement...* ».

Récemment, la Haute Juridiction a traité d'une affaire s'inscrivant dans le cadre du recours à une telle expertise.

Les faits se sont déroulés à La Poste ; structure dans laquelle nous parlons encore de CHSCT.

Au cours du mois de juillet 2021, l'inspection du travail avait constaté via une mise en demeure, une absence de mise à jour de l'évaluation des risques professionnels. La Direction avait alors désigné un cabinet externe « missionné pour mener à partir de septembre 2021 une mission d'analyse en vue de la mise à jour du volet RPS du document unique ».

Face à l'existence de risques psychosociaux (en outre, remontée également par l'inspection du travail), le CHSCT a initié un droit d'alerte pour danger grave et imminent – sans attendre le résultat de cette mission – et ce, afin de voter sa propre expertise pour risque grave. Ce vote a eu lieu le 2 septembre 2021.

L'employeur a souhaité faire annuler cette délibération du CSE. Ce qu'il a obtenu, dans un premier temps, le 16 décembre 2021, par le juge judiciaire, au motif que l'employeur justifiait avoir déjà apporté des réponses pertinentes au risque grave invoqué, par le biais de cette première mission d'analyse en vue d'une mise à jour du document unique.

Le CHSCT n'en est pas resté là, et il a finalement obtenu gain de cause devant la Haute Juridiction, le 28 septembre dernier. Pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, en présence d'un risque grave identifié et actuel, « **la mesure d'expertise prise par l'employeur ne saurait en soi faire échec à l'exercice par le CHSCT de ses prérogatives légales** ».

Par prérogatives légales, nous entendons ici avoir recours à sa propre expertise en cas de risque grave, en qualité d'instance représentative du personnel. Cette décision se transpose, bien évidemment, à l'égard des prérogatives dévolues au CSE, en application des dispositions de l'article L. 2315-94.



Le recours aux heures supplémentaires

La décision de recourir aux heures supplémentaires constitue une prérogative de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il établit que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt en date du 28 septembre 2022.

Lorsque le salarié travaille au sein d'un atelier, d'un service ou d'une équipe qui réalisent les mêmes horaires, il n'est pas besoin d'organiser un suivi particulier du respect des horaires, celui-ci est facile à identifier. Dans le cas contraire, horaires individualisés par opposition à l'horaire collectif, le suivi ou contrôle du temps de travail des salariés concernés nécessite davantage de formalités. L'employeur doit alors établir un décompte de la durée du travail de chaque salarié et tenir celui-ci à disposition de l'inspection du travail et du CSE.

De nombreuses situations peuvent aboutir à réaliser des heures supplémentaires en dehors des demandes expresses de l'employeur. Tel est le cas par exemple d'une commande exceptionnelle, d'une surcharge de travail, de la nécessité d'absorber la charge de travail de salariés absents. L'employeur, en pareilles situations, se doit de veiller d'une part à ce que le salarié ne soit pas surchargé, et d'autre part à ce qu'il respecte le temps de travail correspondant à son embauche ou, si ce n'est pas possible, payer le recours aux heures supplémentaires générées.

Si le salarié, contraint de réaliser des heures supplémentaires, n'en est pas payé, il peut saisir le conseil des prud'hommes en présentant, à l'appui de sa demande, « des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui doit assurer le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments » (L.3171-4 du code du travail).

En l'espèce, les éléments produits par le salarié étaient suffisants pour que l'employeur y réponde et ne pouvaient pas être écartés par la Cour d'appel au motif qu'ils n'étaient pas étayés : il s'agissait « d'attestations relatant que les clients pouvaient prendre rendez-vous de 9 h à 21 h du lundi au samedi, voire le dimanche au besoin, ainsi qu'un tableau récapitulatif des heures supplémentaires réalisées chaque semaine pendant une période de trois ans ».

Qui plus est, la Cour de cassation affirme qu'il n'est pas obligatoire que le salarié ait obtenu l'accord exprès et préalable de l'employeur pour revendiquer l'existence de ces heures supplémentaires et donc leur paiement, dans la mesure où ces heures supplémentaires, « rendues nécessaires par l'ampleur des tâches qui lui sont confiées » (...) ont été réalisées « avec son accord implicite ».



Votre question : Dans le cadre des élections professionnelles, qui a accès à la salle de dépouillement ?

Notre réponse :

En l'espèce, dans le cadre du processus électoral, des modalités de sécurisation du scrutin étaient inscrites au sein du protocole préélectoral, l'objectif était de « *prévenir toute manipulation des suffrages comme constatée lors de précédentes élections* ». Celles-ci prévoyaient que les opérations de dépouillement seraient opérées par un huissier, mais sans que les électeurs n'aient accès à la salle de dépouillement. Cependant cette salle était visible depuis une baie vitrée.

Un syndicat demande l'annulation des élections en invoquant l'existence d'atteintes à des principes généraux du droit électoral. Le tribunal judiciaire fait droit à sa demande. L'employeur conteste en estimant que le juge aurait dû démontrer que les modalités de dépouillement qui étaient choisies n'étaient pas de nature à assurer la sincérité du scrutin. La Cour de cassation dans un arrêt en date du 21 septembre 2022 confirme la position du tribunal en se basant sur l'article L 67 et R 63 du Code électoral*. L'élection doit respecter les principes généraux du droit électoral et l'employeur doit assurer la bonne tenue des élections professionnelles.

La Cour rappelle ici que la circonstance que les électeurs n'ont pas eu accès librement au lieu de dépouillement est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. Cela a pour effet de constituer une irrégularité qui justifie l'annulation des élections. La Cour approuve la décision du tribunal d'avoir déduit que l'absence de publicité des opérations de dépouillement, avec la fermeture de la porte d'accès à la salle de dépouillement et peu importe l'existence d'une baie vitrée était de nature à affecter la sincérité du scrutin. En effet, ces modalités de sécurisation du scrutin interdisaient aux candidats, à leurs représentants ainsi qu'à tout électeur d'y accéder librement.

Cass. soc. 21-9-2022 n°21-14.123 F-D, Sté Triomphe sécurité c/ Syndicat Sud solidaires prévention et sécurité sûreté

*L. 67 du Code électoral prévoit que « Tout candidat ou son représentant dûment désigné a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations... ». Le Code du travail prévoit qu'il s'applique aux opérations effectuées dans le cadre des élections professionnelles (L. 2122-10-8).

R 63 du Code électoral indique que « Le dépouillement suit immédiatement le dénombrement des émargements. Il doit être conduit sans désenclaver sous les yeux des électeurs jusqu'à son achèvement complet. Les tables sur lesquelles s'effectue le dépouillement sont disposées de telle sorte que les électeurs puissent circuler autour. »