

**CHSCT.** Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation vient de décider que les salariés intérimaires étaient désormais éligibles au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise de travail temporaire.

# L'éligibilité des salariés intérimaires au CHSCT de l'entreprise de travail temporaire

Avis de **Jacques Duplat**, Premier avocat général à la Cour de cassation

La société Manpower, divisée en six établissements distincts, dotés chacun d'institutions représentatives, a conclu en septembre 1999 un accord relatif au droit syndical instituant notamment un droit pour les salariés intérimaires d'être électeurs et éligibles au CHSCT.

Un accord de révision, signé le 5 décembre 2006, prévoit dans son article 7 une augmentation du nombre de salariés permanents aux CHSCT régionaux, porté de 7 à 9 titulaires, dont 6 sièges réservés au personnel intérimaire, cette disposition à durée déterminée devant être revue dans le cadre du processus de révision devant précéder le renouvellement des instances.

## L'AFFAIRE

Les mandats des membres des CHSCT régionaux devant être renouvelés en septembre 2009, des réunions des partenaires sociaux ont été organisées par la société Manpower pour prévoir des modalités de révision, sans qu'aucun accord puisse être conclu.

La société Manpower a alors convoqué le collège désignatif des différents CHSCT régionaux.

Au sein des CHSCT d'Île-de-France, de la direction Est, de la direction Sud-Est, de la direction Ouest et de la direction Sud-Ouest, il a été procédé à l'élection conformément aux modalités prévues par l'article 7 de l'accord de révision du 5 décembre 2006.

Estimant que l'article 7 dudit accord ne pouvait plus être appliqué, puisqu'il était à durée déterminée, et qu'il fallait en revenir au droit commun excluant l'éligibilité au CHSCT des salariés intérimaires, la société Manpower a saisi les tribunaux d'instance d'Illkirch-Graffenstaden, Lyon, Nantes, Toulouse

et Paris de requêtes en annulation du scrutin.

Après dessaisissement du Tribunal d'instance de Paris au profit du Tribunal d'instance d'Illkirch, les quatre tribunaux d'instance ont rendu cinq décisions statuant dans le même sens et annulant les élections, au motif principal que, bien que l'article 7 de l'accord demeure applicable en l'absence d'accord de révision, il ne pouvait recevoir application, dès lors que les dispositions concernant la représentation des salariés intérimaires, dérogoires aux textes légaux, ne pouvaient être considérées comme plus favorables que ces derniers dès lors qu'elles aboutissaient à une représentation diminuée des autres catégories de salariés, qui n'étaient plus représentés que par 3 salariés au lieu de 9.

Des pourvois ont été formés contre chacune des cinq décisions par le syndicat CGT-FO et certains représentants élus au CHSCT et fondés sur un moyen unique en deux branches :

- Violation de l'article L. 4613-1 du Code du travail et la directive 2008/104/CE du 10 novembre 2008 en ce que les travailleurs intérimaires, inclus dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie sont éligibles au CHSCT de celle-ci, alors que les tribunaux d'instance ont jugé le contraire ;

- Violation des articles L. 2251-1 et R. 4613 du Code du travail en ce que, les stipulations conventionnelles permettant la désignation au CHSCT de catégories de personnel qui pourraient en être exclues si les seules dispositions légales étaient appliquées étant nécessairement plus favorables, l'accord prévoyant que 6 des 9 sièges du CHSCT seront réservés aux salariés intérimaires de l'entreprise de travail temporaire est plus favorable à l'ensemble du personnel que les dispositions légales, alors

que les tribunaux d'instance ont jugé le contraire.

## L'ÉLIGIBILITÉ LIÉE À LA FINALITÉ DE L'INSTITUTION

La « désignation-élection » des membres de la délégation salariale du CHSCT a, depuis l'origine, été source de difficultés et de contentieux en raison de l'imprécision des textes sur le mode de désignation, qui ne prévoient notamment aucune condition d'éligibilité. Cette difficulté a été accrue en ce qui concerne les salariés intérimaires, compte-tenu de la nature particulière de la mission du CHSCT qui est, aux termes de l'article L. 4612-1 du Code du travail (*ancien art. L. 236-2*) de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

Leur double rattachement à l'entreprise de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice a ainsi conduit la jurisprudence, compte-tenu de l'imprécision des textes et de la spécificité du CHSCT, à retenir pour l'élection et l'éligibilité au CHSCT des règles différentes de celles prévues pour les autres institutions représentatives du personnel.

Pour apprécier clairement la situation, il convient de rappeler la jurisprudence actuelle, avant d'examiner sa justification et les objections qu'elle peut susciter.

## La jurisprudence actuelle

S'il résulte clairement de la loi (*C. trav.*, art. L. 2314-17, L. 2314-18, L. 2324-9 et L. 2324-10), que les salariés intérimaires sont électeurs et éligibles dans l'entreprise de travail temporaire pour les élections des ●●●

●●● délégués du personnel et du comité d'entreprise, votre jurisprudence (*Cass. soc.*, 28 févr. 2007, n° 06-60.171) en a tiré la conséquence que ces salariés ne pouvaient pas être électeurs et éligibles pour ces institutions dans l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, en se fondant sur le fait que les salariés intérimaires, exclusivement mis à la disposition d'entreprises utilisatrices, ne travaillaient pas dans l'entreprise de travail temporaire, vos arrêts des 26 septembre 2002 (*Bull. civ. V*, n° 289) et du 6 décembre 2006 (n° 06-60.008) en ont déduit que les salariés intérimaires, d'une part, étaient exclus de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire pour la mise en place dans les établissements des CHSCT et pour la détermination du nombre de représentants du personnel auxdits comités et, d'autre part, étaient inéligibles au CHSCT de l'entreprise de travail temporaire.

### ► Sa justification

La position prise par l'arrêt du 26 septembre 2002 pouvait se fonder sur un argument de texte sérieux. En effet, jusqu'en 2004, l'article L. 236-1 du Code du travail instituant le CHSCT ne renvoyait pas à l'article L. 431-8 du Code du travail, prévoyant, pour les élections au comité d'entreprise, la prise en compte des salariés intérimaires dans l'entreprise de travail temporaire, mais uniquement à l'article L. 431-2 alinéa 2 du Code du travail prévoyant la prise en compte des salariés intérimaires dans l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, si, pour le comité d'entreprise, les salariés intérimaires étaient expressément pris en compte à la fois dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, au titre de l'article L. 431-2 alinéa 1, et dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire au titre de l'article L. 431-8 du Code du travail, il n'en était pas de même pour le CHSCT.

Mais, depuis la loi du 24 juin 2004, le mode de calcul des effectifs, lorsqu'ils entraînent des effets de seuil, a été unifié pour toutes les institutions représentatives du personnel, y compris pour le CHSCT.

Si les articles L. 4613-1 et L. 4613-2 du Code du travail (*ancien art. L. 236-5*) n'imposent aucune condition d'éligibilité pour le CHSCT, votre jurisprudence a jusqu'à présent donné pour fondement à cette éligibilité celui de la finalité de l'institution, à savoir les conditions d'exécution du travail dans le lieu où l'institution est destinée à

prendre effet (*Cass. soc.*, 14 déc. 1999, *Bull. civ. V*, n° 486).

C'est pourquoi, dès lors que le salarié ne travaille pas effectivement dans l'entreprise de travail temporaire, il est considéré comme n'étant pas concerné par les conditions de travail au sein de cette entreprise, ni apte à en juger la qualité.

Il est vrai aussi que la législation actuelle démontre la responsabilité première de l'entreprise utilisatrice en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs et que l'Administration, dans sa circulaire du 25 mars 1993, convient que « *le critère de désignation à privilégier est celui de la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise* ».

Toutefois, de sérieux arguments militent en faveur d'une évolution jurisprudentielle prenant davantage en compte une intégration de la politique d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail en faveur des salariés intérimaires au sein de l'entreprise de travail temporaire.

### LES OBJECTIONS À LA JURISPRUDENCE ACTUELLE

Elles sont à la fois de nature juridique et d'opportunité.

#### ► Sur le plan juridique

- Il résulte de l'évolution des textes que les salariés intérimaires sont pris en compte en ce qui concerne les effectifs pour le CHSCT tant dans l'entreprise de travail temporaire (*C. trav.*, art. L. 1251-54) que dans l'entreprise utilisatrice (*C. trav.*, art. L. 1111-2).

Même si la prise en compte dans l'effectif n'implique pas nécessairement l'électorat et l'éligibilité, il existe traditionnellement un lien entre ces notions pour les autres institutions représentatives du personnel.

Or, depuis la codification, le CHSCT ne figure-t-il pas au titre VIII du livre III (*C. trav.*, art. L. 2381-1 ; L. 2381-2) au nombre des institutions représentatives du personnel, alors qu'il ne figurait pas antérieurement dans le livre IV relatif à la représentation des salariés, mais dans le livre II relatif à la réglementation du travail, au titre III traitant de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail ?

Il est à cet égard paradoxal que les intérimaires puissent être élus délégués du personnel et membres du comité d'entreprise de l'entreprise de travail temporaire, sans pouvoir être désignés membres du CHSCT qu'ils sont chargés d'élire.

Certes, il existe parfois une distorsion entre l'électorat et l'éligibilité.

Tel est le cas, depuis la loi du 20 août 2008, pour les salariés mis à disposition, l'article L. 2324-17 du Code du travail ayant institué pour l'électorat un choix entre l'entreprise qui les emploie et l'entreprise utilisatrice, mais ayant posé le principe de l'interdiction de l'éligibilité dans l'entreprise utilisatrice.

Il peut toutefois être répondu à cet argument qu'une telle interdiction a dû être précisément posée par la loi.

- Par ailleurs, dès lors que le salarié intérimaire est lié par un contrat de travail à l'entreprise de travail temporaire, qui est son seul employeur juridique tenu de prendre, aux termes des dispositions de l'article L. 4121 du Code du travail, les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, est-il normal qu'à ce titre les salariés intérimaires soient pris en compte au titre de l'effectif de l'entreprise, mais écartés de l'éligibilité dans cette institution représentative du personnel qui a pour mission de « *contribuer à la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail* » ?

- Enfin, il peut être observé que, si aux termes des dispositions de l'article L. 1251-21 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice est responsable pendant la durée de la mission « *des conditions d'exécution du travail* », cette notion est plus étroite que la notion de « *conditions de travail* » visée à l'article L. 4612-1 du Code du travail. Vous avez récemment consacré cette évolution du champ de compétence du CHSCT par votre arrêt du 28 novembre 2007 (*Bull. civ. V*, n° 201) qui a reconnu que le projet de mise en place d'évaluations annuelles devait être soumis à la consultation du CHSCT. Or, les salariés intérimaires ne sont-ils pas évalués au sein de l'entreprise de travail temporaire ?

Des arguments non négligeables d'opportunité sont également à l'appui d'une évolution jurisprudentielle.

#### ► En opportunité

Ces arguments ont trait, d'une part, au renforcement de la protection des salariés intérimaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et, d'autre part, à la nécessité de pallier le déséquilibre dans la représentation des salariés au sein de l'entreprise de travail temporaire.

### Sur le renforcement de la protection des salariés intérimaires

Même si les salariés intérimaires accomplissent leur travail essentiellement dans l'entreprise utilisatrice, ils restent liés à l'entreprise de travail temporaire qui est leur employeur juridique.

Or, les missions sont souvent de courte durée, accomplies dans le stress, dans un environnement inconnu, face à un encadrement nouveau, sans que soient proposés aux salariés intérimaires un temps de formation suffisant au poste de travail et à l'environnement.

Il résulte de ces facteurs au niveau de l'entreprise utilisatrice la nécessité de prendre en compte, pour ces salariés précaires, un risque aggravé d'accidents du travail dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques prévu par l'article R. 4131-1 du Code du travail, et la préparation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

En revanche, un salarié intérimaire

qui a effectué de nombreuses missions, peut avoir été le témoin de situations à risques qu'il a rencontrées sur divers chantiers, dont il peut informer l'entreprise de travail temporaire.

L'entreprise de travail temporaire peut ainsi avoir une vision globale des différentes situations de risques auxquelles les salariés intérimaires sont confrontés.

Il peut ainsi résulter de la connaissance de ces faits une analyse plus fine en matière d'évaluation des risques professionnels et de formation, permettant l'élaboration de documents uniques et de programmes annuels de prévention plus fiables et plus efficaces.

Un échange d'informations et une concertation entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices sont de nature à favoriser une meilleure prise en compte de la sécurité et des conditions de travail et à justifier l'éligibilité des salariés intérimaires au CHSCT des entreprises de travail temporaire.

### Sur le déséquilibre dans la représentation des salariés dans les entreprises de travail temporaire

Il est certain que les entreprises de travail temporaire ont une structure d'emplois tout à fait particulière.

Étant constituées en majorité de salariés intérimaires, elles ont un seuil d'effectif très important, mais un nombre de permanents réduit.

L'exemple de Manpower, qui compte 82 000 salariés intérimaires pour 4 150 permanents apparaît à cet égard très significatif.

Ainsi, la jurisprudence actuelle, qui aboutit à l'existence d'un nombre élevé de représentants au CHSCT, apparaît fort discutable, s'il ne s'agit de représenter que des permanents.

Pour l'ensemble de ces motifs, je suis favorable à la cassation des jugements sur la première branche.

Compte-tenu de la cassation à intervenir sur la première branche, l'examen de la deuxième branche sur la notion d'accord plus favorable est inopérant. ■

## LE TEXTE DE L'ARRÊT

### Sur le moyen unique

**Vu les articles L. 4612-1, L. 4613-1 et R. 4613-1 du Code du travail ;**

**Attendu**, selon le premier de ces textes, que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de ces salariés et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;

**Que** les conditions de travail des travailleurs temporaires, même lorsqu'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices, dépendent cependant aussi de l'entreprise de travail temporaire ; qu'il en résulte que ces salariés, qui font partie des effectifs de l'entreprise de travail temporaire et y sont électeurs, sont comme les autres salariés éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie ;

**Attendu**, selon le jugement attaqué, que la société Manpower a signé le 23 septembre 1999 un accord d'entreprise prévoyant la présence de salariés intérimaires au sein des CHSCT de l'entreprise ; que par avenant du 5 décembre 2006, il a été prévu que l'entreprise serait divisée en 6 établissements régionaux comprenant un CHSCT composé de 9 membres titulaires, dont 6 travailleurs temporaires ; que l'article 7 dudit accord instituait une procédure de révision de l'accord à chaque renouvellement des instances représentatives ; que la société Manpower a organisé, fin octobre 2009, un processus de négociation pour le renouvellement des membres des CHSCT qui n'a pu aboutir ; qu'en octobre 2009, le collège désignatif du CHSCT de la direction des opérations SUD-EST a procédé à l'élection des nouveaux membres du comité conformément aux dispositions de l'accord du 5 décembre 2006 ; que contestant l'élection par le collège désignatif de travailleurs temporaires en qualité de membres du CHSCT, la société Manpower a saisi le tribunal d'instance ;

**Attendu que** pour annuler les élections au CHSCT de la direction des opérations SUD-EST de la société Manpower, le tribunal d'instance énonce notamment qu'aucune norme impérative de droit interne, de droit européen ou de droit international ne fait obligation ou même n'autorise à inclure dans le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire des salariés intérimaires, par ailleurs éligibles au CHSCT de l'entreprise utilisatrice ;

**Qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;**

**Et vu l'article 627 du Code de procédure civile ;**

### PAR CES MOTIFS :

**CASSE ET ANNULE**, en toutes ses dispositions,

**DIT N'Y AVOIR LIEU À RENVOI ;**

**DIT** valides les élections tenues en octobre 2009 pour le renouvellement du CHSCT de la direction des opérations SUD-EST de la société Manpower ;

► *Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454 P + B + R*