

## **Cour de cassation**

### **chambre sociale**

**Audience publique du 12 avril 2012**

**N° de pourvoi: 11-12916**

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Bordeaux, 10 février 2011), que, lors d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise de l'Unité économique et sociale (UES) reconnue entre l'association APAVE Sud-Europe, la société APAVE internationale et la société APAVE Sud-Europe, société par actions simplifiée, il a été convenu que cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seraient mis en place pour chacune des régions Sud-Est, Sud-Ouest, Centre-Est, agence de la Guyane et agence de la Réunion ; que lors des élections du CHSCT de Guyane qui ont eu lieu le 16 novembre 2010, deux listes ont été présentées, l'une comportant des salariés travaillant sur ce département, l'autre comportant des salariés travaillant en métropole ; que M. X... et Mmes Y... et D..., salariés travaillant en métropole, ont été élus ; que par requête du 9 décembre 2010, les sociétés composant l'UES ont contesté cette élection ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le comité d'entreprise et des salariés font grief au jugement de dire la requête des sociétés recevable, alors, selon le moyen :

1°/ que conformément aux dispositions de l'article R. 4613-11 du code du travail (anciennement R. 236-5-1), la contestation n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation ; que pour déclarer recevable la contestation formée le 9 décembre de la désignation intervenue le 16 novembre, le tribunal a affirmé, au vu d'un courriel émanant du directeur des ressources humaines indiquant avoir reçu les procès-verbaux le 25 novembre, que la direction de l'UES avait eu connaissance de la désignation le 25 novembre ; qu'en statuant comme il l'a fait sans rechercher à quelle date le résultat de l'élection avait été proclamée et à quelle date le chef d'entreprise avait lui-même eu connaissance de la désignation, le tribunal a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article R. 4613-11 du code du travail (anciennement R. 236-5-1) ;

2°/ que nul ne peut se constituer une preuve à lui-même ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que le seul élément de preuve retenu émanait d'un représentant de l'employeur en sa propre faveur, le tribunal a violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu qu'appréciant les éléments de fait qui lui étaient soumis, le tribunal ayant

constaté que la direction de l'UES n'avait eu connaissance des résultats de l'élection que le 25 novembre, date de la signature de l'accusé réception de la lettre recommandée l'en informant, c'est à bon qu'il a jugé que la requête des sociétés était recevable ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu que le comité d'entreprise et des salariés font grief au jugement d'annuler l'élection de M. X... et de Mmes Y... et D... en qualité de membres du CHSCT de l'agence de Guyane, alors, selon le moyen :

1°/ que le comité d'hygiène et de sécurité est institué dans le cadre de l'établissement tel que reconnu pour la mise en place du comité d'entreprise, et le cas échéant par secteurs d'activité au sein de l'établissement ; que le tribunal a considéré que " l'établissement qui accueille le CHSCT de la Guyane doit être entendu comme le lieu d'exercice du travail des salariés dont la protection de la santé et de la sécurité doit être assurée " ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que l'établissement APAVE Sud-Europe constituait un seul établissement pour l'élection du comité d'entreprise et dans le cadre duquel cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient été mis en place, dont celui de Guyane, le tribunal a violé les articles L. 4611-1 et L. 4613-4 du code du travail (anciennement L. 236-1 et L. 236-6) ;

2°/ que lors de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise APAVE Sud-Europe du 15 mars 2010, le comité d'entreprise a déterminé, en accord avec l'employeur, le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour l'établissement APAVE Sud-Europe en application de l'article L. 4613-4 du code du travail ; que le tribunal a considéré que " l'établissement qui accueille le CHSCT de la Guyane doit être entendu comme le lieu d'exercice du travail des salariés dont la protection de la santé et de la sécurité doit être assurée " ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que l'établissement APAVE Sud-Europe constituait un seul établissement dans le cadre duquel cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient été mis en place en application de l'article L. 4613-4 du code du travail, dont celui de Guyane, le tribunal a violé l'article B-3 du procès-verbal du comité d'entreprise du 15 mars 2010 ;

3°/ que lorsque dans un établissement, plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été mis en place en application de l'article L. 4613-4 du code du travail, tout salarié de l'établissement peut être désigné dans l'un de ces comités, sauf accord collectif ou usage entrant dans les prévisions de l'article L. 4611-7 du code du travail ; que le tribunal a considéré que seuls pouvaient être candidats et désignés pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de Guyane, les salariés de Guyane, et non pas tous les salariés de l'établissement APAVE Sud-Europe ; qu'en statuant comme il l'a fait alors qu'aucun accord collectif ou usage ne permettait d'exclure les salariés de l'établissement APAVE Sud-Europe ne travaillant pas en Guyane, le tribunal a violé les articles L. 4611-7 et L. 4613-4 du code du travail (anciennement L. 236-13 et L. 236-6) ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 4613-4 du code du travail, dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail ; qu'il en résulte, d'une part, que le critère géographique peut être pris en compte pour décider de l'implantation de ces comités et, d'autre part, que lorsqu'un tel critère est retenu, et sauf accord en disposant autrement, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail géographiquement correspondant ;

Et attendu qu'après avoir relevé que, lors de la réunion extraordinaire du comité

d'entreprise de l'UES du 15 mars 2010 au cours de laquelle avait été discutée la redéfinition des périmètres des CHSCT, il avait été convenu que l'agence de Guyane serait dotée d'un CHSCT propre, le tribunal a exactement décidé que les salariés métropolitains n'étaient pas éligibles à ce CHSCT ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze avril deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour le comité d'entreprise de l'unité économique et sociale composée de l'association APAVE Sud-Europe, la société APAVE internationale, la société APAVE Sud-Europe, Mmes Y... et D... et MM. Z..., A..., X... et B...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche au jugement attaqué d'AVOIR dit la requête de l'association APAVE SUD-EUROPE, de la société APAVE INTERNATIONAL et de la société APAVE SUD-EUROPE S. A. S recevable ;

AUX MOTIFS QUE le tribunal d'instance est saisi des contestations par voie de déclaration au greffe ; cette déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation querellée ; en l'espèce, la désignation a eu lieu le 16/ 11/ 2010 et la direction de l'UES n'en a eu connaissance que le 25 suivant ; c'est donc dans le délai légal imparti que la saisine fut diligentée au 9 décembre 2010 ; la contestation est dès lors recevable ;

ALORS QUE, conformément aux dispositions de l'article R 4613-11 du Code du Travail (anciennement R 236-5-1), la contestation n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant la désignation ; que pour déclarer recevable la contestation formée le 9 décembre de la désignation intervenue le 16 novembre, le Tribunal a affirmé, au vu d'un courriel émanant du directeur des ressources humaines indiquant avoir reçu les procès-verbaux le 25 novembre, que la direction de l'UES avait eu connaissance de la désignation le 25 novembre ; qu'en statuant comme il l'a fait sans rechercher à quelle date le résultat de l'élection avait été proclamée et à quelle date le chef d'entreprise avait lui-même eu connaissance de la désignation, le Tribunal a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article R 4613-11 du Code du Travail (anciennement R 236-5-1) ;

Et ALORS QUE nul ne peut se constituer une preuve à lui-même ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que le seul élément de preuve retenu émanait d'un représentant de l'employeur en sa propre faveur, le Tribunal a violé l'article 1315 du Code Civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen reproche au jugement attaqué d'AVOIR annulé la candidature et la désignation de Monsieur Alain X... ainsi que les candidatures de Mesdames Isabelle Y... et Marthe-Claude D... au CHSCT Guyane de l'établissement APAVE SUD-EUROPE ;

AUX MOTIFS QU'à la lecture du procès-verbal de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise APAVE SUD-EUROPE tenue le 15/ 3/ 2010, il convient de remarquer qu'a été largement abordée la question de la redéfinition des périmètres des CHSCT et notamment le nombre de ces organismes ; concernant la Guyane, son sort a été traité à part " du fait de son éloignement et de sa spécificité " (voir p 7 du P. V.). la résolution adoptée fut de sortir la Guyane du moule métropolitain et lui attribuer un CHSCT " spécifique " ; sur les cinq périmètres des CHSCT au niveau SUDEUROPE, le CHSCT de la Guyane a été pourvu de la désignation à venir de trois membres ; une note du 28 octobre 2010 diffusée par affichage général en Guyane a précisé les modalités concernant le renouvellement

des membres du CHSCT de cette région ultramarine, avec un dépôt de candidature pour le 15/ 11/ 2010 dernier délai et l'adoption d'une règle selon laquelle " tout salarié de la Région Guyane peut être désigné ", la désignation des nouveaux membres se faisant à BORDEAUX Rive droite le mardi 16 novembre 2010 à partir de 11 h 30 ; une seconde note d'information du 28 octobre 2010, diffusée au CE et aux délégués du personnel de Kourou (Guyane) a rappelé le jour et l'heure de la désignation d'une part et l'origine géographique des représentants du personnel (délégués du personnel de la région Guyane) d'autre part ; s'agissant d'une nouvelle répartition de CHSCT, il ne peut être reproché à la direction d'avoir précisé les règles de désignation et le périmètre attaché à celles-ci, la Guyane ayant été « traitée à part » depuis le CE extraordinaire du 15/ 3/ 2010 ; la Guyane et le site de KOUROU notamment comporte plus de cent salariés vivant et travaillant sur site et la mise en place d'un CHSCT spécifique a tenu compte de l'éloignement et de la spécificité des métiers et des conditions de travail à plus de 7000 kilomètres de la métropole ; en l'espèce, deux listes de candidats ont été présentées le 16/ 11/ 2010 ; l'une composée de Monsieur X... et de Mesdames Y... et D... , l'autre de Messieurs E..., F...et G...; au regard des développements ci-dessus, seule la liste n° 1 pose problème dans la mesure où la seconde liste était composée de candidats demeurant et travaillant à KOUROU (97310) ; les candidats de la première liste résident et travaillent hors du département de la Guyane, à savoir Monsieur X... dans l'établissement de PERPIGNAN, Mme Y... dans celui d'AVIGNON le PONTET et Mme D... dans celui de TASSIN ; il n'est pas illogique et contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation de privilégier le travail effectif dans l'établissement dans lequel le processus de désignation est finalisé ; tout comme est conforme à la spécificité de cette région ultramarine de retenir le critère de site géographique accueillant le CHSCT idoine, à savoir celui de la Guyane ; il convient donc, au vu de cette spécificité voulue de tous, de privilégier l'intégration étroite des électeurs et des candidats à la communauté de travail dans laquelle ils exercent au quotidien ; la notion de site géographique continue d'être recherchée par la jurisprudence de la Cour Suprême et l'espèce prouve que les parties intéressées à la définition des périmètres d'intervention des CHSCT, ont souhaité attribuer à la Guyane un CHSCT local ; l'établissement qui accueille le CHSCT de la Guyane doit être entendu comme le lieu d'exercice du travail des salariés dont la protection de la santé et de la sécurité doit être assurée ; l'exigence d'un travail dans le cadre duquel le comité est mis en place est pourvue par le fait qu'en l'espèce, il n'existe pas qu'un seul CHSCT dans l'entreprise de référence à savoir l'UES composée d'une association et de deux sociétés ; il en existe cinq dont celui de Guyane ; le champ de la représentativité est donc assujéti au lieu effectif du travail et la notion de site géographique doit primer puisque la spécificité de la Guyane a été retenue et la création d'un CHSCT local entériné ; il en résulte que la note selon laquelle les salariés de la région Guyane peuvent être désignés en qualité de membre du CHSCT de la Guyane ne relève d'aucune notion de discrimination mais au contraire privilégie objectivement l'intégration géographique à la communauté de travail et la prise en compte des spécificités des conditions d'exercice de celui-ci, dans cette région d'Amérique ; le Tribunal ne peut donc retenir l'interprétation jurisprudentielle des trois co-défendeurs au principal, selon laquelle tous les salariés de l'APAVE SUD-EUROPE pourraient être indifféremment désignés à l'un ou l'autre des CHSCT institués dans le périmètre APAVE SUD-EUROPE, celle-ci venant à l'encontre de la finalité et des attributions d'un CHSCT et de la spécificité attachée à la création d'un comité pour la région Guyane ; de sorte que la candidature et la désignation de Monsieur X..., ainsi que les candidatures de Mesdames Y... et D... au CHSCT de la Guyane devront être annulées ;

ALORS QUE le comité d'hygiène et de sécurité est institué dans le cadre de l'établissement tel que reconnu pour la mise en place du comité d'entreprise, et le cas échéant par secteurs d'activité au sein de l'établissement ; que le Tribunal a considéré que

« l'établissement qui accueille le CHSCT de la Guyane doit être entendu comme le lieu d'exercice du travail des salariés dont la protection de la santé et de la sécurité doit être assurée » ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que l'établissement APAVE SUD-EUROPE constituait un seul établissement pour l'élection du comité d'entreprise et dans le cadre duquel cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient été mis en place, dont celui de Guyane, le Tribunal a violé les articles L 4611-1 et L 4613-4 du Code du Travail (anciennement L 236-1 et L 236-6) ; ALORS aussi QUE lors de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise APAVE SUD-EUROPE du 15 mars 2010, le comité d'entreprise a déterminé, en accord avec l'employeur, le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour l'établissement APAVE SUD-EUROPE en application de l'article L 4613-4 du Code du Travail ; que le Tribunal a considéré que « l'établissement qui accueille le CHSCT de la Guyane doit être entendu comme le lieu d'exercice du travail des salariés dont la protection de la santé et de la sécurité doit être assurée » ; qu'en statuant comme il l'a fait alors que l'établissement APAVE SUD-EUROPE constituait un seul établissement dans le cadre duquel cinq comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient été mis en place en application de l'article L 4613-4 du Code du Travail, dont celui de Guyane, le Tribunal a violé l'article B-3 du procès-verbal du comité d'entreprise du 15 mars 2010 ; ALORS QUE lorsque dans un établissement, plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été mis en place en application de l'article L 4613-4 du Code du Travail, tout salarié de l'établissement peut être désigné dans l'un de ces comités, sauf accord collectif ou usage entrant dans les prévisions de l'article L 4611-7 du Code du Travail ; que le Tribunal a considéré que seuls pouvaient être candidats et désignés pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de Guyane, les salariés de Guyane, et non pas tous les salariés de l'établissement APAVE SUD-EUROPE ; qu'en statuant comme il l'a fait alors qu'aucun accord collectif ou usage ne permettait d'exclure les salariés de l'établissement APAVE SUD-EUROPE ne travaillant pas en Guyane, le Tribunal a violé les articles L 4611-7 et L 4613-4 du Code du Travail (anciennement L 236-13 et L 236-6).

**Publication :**

**Décision attaquée :** Tribunal d'instance de Bordeaux du 10 février 2011