

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 19 mai 2015**

**N° de pourvoi: 13-24.887**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00812

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Frouin (président), président**

Me Ricard, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 19 juillet 2013), que par une délibération du 26 octobre 2012, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'établissement de Louvroil de la société Auchan France, a décidé de recourir à une mesure d'expertise afin de réaliser une étude sur l'exposition des salariés aux risques psychosociaux au sein de l'établissement ; que la société Auchan France a saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de cette délibération ;

Sur la recevabilité du pourvoi contestée par la défense :

Attendu qu'à l'appui de sa contestation, la société fait valoir que le pouvoir donné par le CHSCT dans sa délibération du 26 octobre 2012 à MM. X... et Y..., secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT, de « mener toute action de représentation », serait rédigé en termes trop généraux et ne permettrait pas de connaître l'étendue de la représentation visée ;

Mais attendu que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action ; que, par la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution, ce qui inclut le pourvoi en cassation ; que le pourvoi est recevable ;

Sur le moyen unique :

Attendu que le CHSCT fait grief à l'arrêt d'annuler sa délibération du 26 octobre 2012, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 4614-12 du code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » ; que s'il appartient au juge de vérifier la réalité du risque grave justifiant le recours à l'expertise, il doit apprécier dans leur ensemble les éléments de fait susceptibles de caractériser un tel risque ; qu'en examinant les différents éléments apportés, de manière distincte, et en jugeant que le risque n'était pas en l'espèce établi après avoir considéré que chacun d'eux n'était pas suffisant, sans rechercher si, dans leur ensemble, cette conjonction d'éléments de fait n'établissait pas l'existence d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

2°/ que pour écarter l'existence d'un risque grave, la cour d'appel a considéré que Mme Z..., salariée du rayon décoration avait été placée en arrêt maladie pour une anxiété majeure en relation avec un harcèlement mais que les autres salariés du rayon affirmaient leur incompréhension devant sa réaction ; qu'en statuant ainsi, alors que la perception par les autres salariés des raisons de la souffrance de leur collègue ne pouvait constituer un élément déterminant dans la reconnaissance du stress, eu égard à la subjectivité inhérente à un tel risque psychosocial, la cour d'appel a violé l'article L. 4614-12 du code du travail ;

3°/ qu'en vertu de l'article 1315 du code civil, il appartient à celui qui allègue une prétention d'en apporter la preuve ; que si l'employeur entend contester la nécessité d'une expertise, il lui appartient d'apporter la preuve du caractère injustifié de celle-ci ; qu'en annulant la délibération du CHSCT décidant d'une expertise à raison d'un risque grave dans l'établissement au motif que la direction avait pris des mesures pour traiter les dysfonctionnements observés et que « aucun fait postérieur ne permet de conclure qu'elles n'étaient pas adaptées, la cour d'appel a violé l'article précité ensemble l'article L. 4613 du code du travail ;

4°/ que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; que le risque grave s'entend d'un événement dommageable dont la survenance est incertaine ; qu'il n'est pas nécessaire que la probabilité de sa survenance soit importante, mais seulement qu'elle existe ; qu'en décidant qu'il n'y avait pas lieu à désignation d'un expert au motif que la situation de trois services seulement est discutée, sur les 63 que compte l'établissement, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article L. 4614-12 du code du travail ;

Mais attendu que selon les dispositions de l'article L. 4614-12-1° du code du travail, le CHSCT ne peut faire appel à un expert agréé que lorsqu'un risque grave, révélé ou non

par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

Et attendu qu'ayant constaté, sans inverser la charge de la preuve, que les dysfonctionnements avérés du rayon boulangerie pâtisserie avaient été traités par le CHSCT et la direction, que les difficultés rencontrées dans deux autres rayons étaient ponctuelles et ne concernaient qu'un salarié dans chacun de ces services, confronté à une décision de réorganisation mal comprise, et que la direction avait pris des mesures de prévention des risques psychosociaux en sollicitant la présence d'un médecin du travail, qui assure un tiers temps sur place, d'une infirmière à temps plein et d'une psychologue, la cour d'appel a pu en déduire l'absence de risque grave identifié et actuel et, dès lors, qu'il y avait lieu d'annuler la délibération du CHSCT ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Auchan France aux dépens en application de l'article L. 4614-13 du code du travail ;

Vu les articles L. 4614-13 du code du travail et 700 du code de procédure civile, condamne la société Auchan France à payer au CHSCT la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour le CHSCT de l'établissement Auchan de Louvroil.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé la délibération du CHSCT du 26 octobre 2012 par laquelle le CHSCT avait désigné un expert dans le cadre des dispositions de l'article L 4614-12 1° du Code du travail.

AUX MOTIFS propres QUE Sur le risque grave Pour étayer son affirmation relative à l'existence d'un risque grave au sein de l'établissement Auchan de Louvroil, le CHSCT invoque :- Plusieurs situations de harcèlement et de souffrance au travail au rayon boulangerie pâtisserie ;- un malaise au rayon livres et supports enregistrés (LSE) ;- un arrêt maladie au rayon décoration ; Et considère que le risque est imputable aux déviances de l'entreprise. Une enquête a été diligentée par le CHSCT auprès des salariés du rayon boulangerie pâtisserie, suite à un suicide et à diverses doléances. 30 salariés de ce rayon ont été entendus par le groupe chargé de l'enquête. La moitié évoque une

souffrance au travail, deux affirment ne pas avoir constaté une telle situation, les autres ne se prononcent pas. La plupart affirment ne pas avoir constaté une telle situation. Les autres ne se prononcent pas. La plupart affirment ne pas avoir constaté une telle situation, les autres ne se prononcent pas. La plupart écartent un harcèlement délibéré de la part du chef de rayon, Jean Louis A..., que plusieurs décrivent comme poussé par la direction, stressé, vite déstabilisé, Monsieur A... lui-même déclare globalement c'est une pression générale à tous les niveaux que j'ai du mal à filtrer. On est obligé d'aller dans le sens qu'on demande de suivre (ç) Parfois la gestion technique et matérielle est ingérable (ç) Une enquête a également été réalisée au rayon LES dont les 5 salariés ont été entendus. Une personne parle de souffrance au travail. Plusieurs évoquent leur incompréhension de la décision de réaffectation d'une des salariés, Madame C..., et leur inquiétude quant à la charge de travail. Enfin une salariée du rayon décoration a fait l'objet d'un arrêt de travail le 16 octobre 2012 pour une anxiété majeure, le certificat médical évoquant des doléances de harcèlement moral. Enfin une salariée du rayon décoration a fait l'objet d'un arrêt de travail le 16 octobre 2012 pour une anxiété majeure, le certificat médical évoquant des doléances de harcèlement moral. Les dysfonctionnements du rayon boulangerie pâtisserie sont constatés par l'inspecteur du travail dans un courrier du 8 octobre 2012. Il souligne que l'enquête menée par le CHSCT révèle une souffrance au travail d'une part importante du personnel de ce service et affirme la nécessité pour la direction de prendre des décisions garantissant une modification effective du comportement et des méthodes de management du chef de rayon une simple mise au point orale ne paraissant pas suffisante à cet égard. Il apparaît toutefois qu'à la date de la délibération critiquée, l'employeur avait prononcé une mise à pied disciplinaire à l'encontre du chef du rayon en cause. Si l'insuffisance de cette mesure est invoquée par le CHSCT, il convient d'observer qu'aucun événement postérieur à l'enquête diligentée par le comité en mai 2012 n'est évoqué. Par ailleurs nu ne relie le geste tragique de Monsieur D..., survenu en dehors d'un contexte de travail, à ces circonstances. Enfin si Madame E... a fait valoir des doléances de harcèlement moral en octobre 2011, l'arrêt de travail qu'elle a subi s'est conclu par une déclaration d'inaptitude sans rapport avec cette situation les visites de reprise mentionnant l'interdiction du port de charges lourdes et d'un travail bras en élévation. En ce qui concerne le rayon LSE, les difficultés sont nées de la décision d'une réorganisation du service dont Madame C... a été écartée, qui a été mal vécue. Toutefois l'intéressé elle-même mentionne une bonne ambiance dans le rayon et de très bonnes relations avec son chef. Pour ce qui est du rayon décoration, une salariée, Madame Z..., a été placée en arrêt maladie le 17 octobre 2012 pour une anxiété majeure en relation avec un harcèlement. Le CHSCT a diligenté une enquête en novembre 2012. Les trois collaborateurs du service entendus mentionnent la souffrance de cette salariée suite à l'arrivée d'une nouvelle responsable qui devait entraîner son déplacement. Mais tous disent leur incompréhension devant sa réaction et aucun n'évoque de faits de harcèlement. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que les dysfonctionnements avérés du rayon boulangerie pâtisserie ont été traités par le CHSCT et la direction et que si les mesures prises par cette dernière sont jugées insuffisantes, aucun fait postérieur ne permet de conclure qu'elles n'étaient pas adaptées ; que les difficultés rencontrées aux rayons LES et décoration sont ponctuelles et ne concernent qu'un salarié dans chacun de ces services, confronté à une décision de réorganisation mal comprise. Ces faits ne révèlent pas un risque grave de nature à justifier la mesure prise par le comité étant observé au surplus que la situation de trois services seulement est discutée, sur les 63 que compte l'établissement et que la direction a pris des mesures de prévention des risques psychosociaux en sollicitant la présence d'un médecin du travail, qui assure un tiers temps sur place, d'une infirmière à temps plein ainsi que d'une psychologue. Il convient en conséquence d'annuler la délibération du 26 octobre 2012. La démarche du CHSCT n'étant pas abusive, l'employeur sera condamné aux dépens et au paiement des

frais irrépétibles engagés par le comité.

ALORS QU'aux termes de l'article L 4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » ; que s'il appartient au juge de vérifier la réalité du risque grave justifiant le recours à l'expertise, il doit apprécier dans leur ensemble les éléments de fait susceptibles de caractériser un tel risque ; qu'en examinant les différents éléments apportés, de manière distincte, et en jugeant que le risque n'était pas en l'espèce établi après avoir considéré que chacun d'eux n'était pas suffisant, sans rechercher si, dans leur ensemble, cette conjonction d'éléments de fait n'établissait pas l'existence d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.

Et ALORS QUE pour écarter l'existence d'un risque grave, la cour d'appel a considéré que Madame Z..., salariée du rayon décoration avait été placée en arrêt maladie pour une anxiété majeure en relation avec un harcèlement mais que les autres salariés du rayon affirmaient leur incompréhension devant sa réaction ; qu'en statuant ainsi, alors que la perception par les autres salariés des raisons de la souffrance de leur collègue ne pouvait constituer un élément déterminant dans la reconnaissance du stress, eu égard à la subjectivité inhérente à un tel risque psychosocial, la cour d'appel a violé l'article L 4614-12 du Code du travail.

ALORS en outre QU'en vertu de l'article 1315 du Code civil, il appartient à celui qui allègue une prétention d'en apporter la preuve ; que si l'employeur entend contester la nécessité d'une expertise, il lui appartient d'apporter la preuve du caractère injustifié de celle-ci ; qu'en annulant la délibération du CHSCT décidant d'une expertise à raison d'un risque grave dans l'établissement au motif que la direction avait pris des mesures pour traiter les dysfonctionnements observés et que « aucun fait postérieur ne permet de conclure qu'elles n'étaient pas adaptées, la cour d'appel a violé l'article précité ensemble l'article L 4613 du Code du travail.

ALORS enfin QUE le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; que le risque grave s'entend d'un événement dommageable dont la survenance est incertaine ; qu'il n'est pas nécessaire que la probabilité de sa survenance soit importante, mais seulement qu'elle existe ; qu'en décidant qu'il n'y avait pas lieu à désignation d'un expert au motif que la situation de trois services seulement est discutée, sur les 63 que compte l'établissement, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article L 4614-12 du Code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Douai , du 19 juillet 2013

