Après une analyse détaillée des éléments factuels fournis par le CHSCT, le tribunal, statuant en la forme des référés, juge que ceux-ci sont insuffisants pour démontrer l'existence d'un risque grave.

OBSERVATIONS

Le recours à l'expert peut être source de tensions dans les relations sociales.

Ou révélateur de tensions sociales déjà existantes.

Il est parfois également utilisé comme argument de négociation compte-tenu du délai et du coût (à la charge de l'employeur) qu'il peut représenter.

L'ordonnance rendue par le président du tribunal de grande instance de Montbéliard présente l'intérêt de décrire la méthode retenue pour apprécier, avec une grande précision, chacun des nombreux indices proposés par le CHSCT afin de démontrer l'existence d'un risque grave.

De façon systématique, le tribunal opère une distinction entre les indices qui ont été abordés au moment de la délibération du CHSCT et ceux qui ne l'ont pas été.

En effet, dans le cadre de l'instance judiciaire, le CHSCT doit pouvoir présenter les éléments objectifs qui lui ont permis d'identifier l'existence du risque grave, et qui l'ont conduit à décider à recourir à une compétence externe particulière.

Le premier des indices analysés par le tribunal est l'existence de « situations de souffrance au travail » mais le magistrat relève que, malgré l'importance de l'effectif (800 salariés) et la présence fournie d'institutions représentatives du personnel, le CHSCT ne communique pas de documents permettant de l'établir (attestations par exemple).

Sur le second, relatif à « la diminution et l'instabilité de l'effectif », le tribunal relève que le nombre de salariés n'a que très légèrement diminué et que non seulement le turn over n'a rien d'excessif mais qu'il ne saurait constituer, en soi, un facteur de risque.

« L'augmentation des cadences » est jugée aussi peu justifiée, la réduction du nombre des salariés affectés à la production, à la supposer établie, ne pouvant constituer un critère déterminant sans aborder les sujets du niveau de production ou des process utilisés.

Seul le caractère de « l'aggravation de la pénibilité des postes » est considéré comme démontrée.

Mais si le tribunal le reconnait comme un « indice d'une situation propice à la souffrance au travail », il lui parait insuffisant pour caractériser l'existence d'un risque grave.

En ce qui concerne « la hausse de l'absentéisme », l'employeur parvient à démontrer notamment que l'augmentation de 37% des arrêts des cadres est essentiellement liée à des congés maternités et congés pathologiques associés, donc sans rapport avec un risque menaçant l'ensemble des salariés.

Le nombre de « consultations à l'infirmerie » est jugé tout aussi peu pertinent. Outre que le CHSCT ne démontre pas l'anormalité de ce nombre, le Tribunal relève que la plupart des soins relève de la « bobologie », ou de soins sans lien avec le travail (changement de pansements, vaccins…)

L'indice du nombre de « consultations du médecins du travail » est considéré comme pertinent, tout comme la proportion d'avis restrictifs d'aptitude.

Mais la société justifie qu'après une augmentation constatée en 2013, le rapport du médecin du travail fait état d'une baisse pour 2014.

De la même façon, le nombre « d'accidents du travail » est en baisse et celui « d'interventions des secours » est marginal.

Enfin, les membres du CHSCT se plaignent d'une « absence de réponse de la direction » à leurs demandes. Mais là encore, le tribunal rétorque qu'à supposer cette situation établie, cela ne saurait constituer un risque grave légitiment le recours à un expert.

Là où certains tribunaux se retranchent derrière le principe de précaution, il convient de saluer la rigueur de l'analyse.

Par cette décision le tribunal rappelle clairement les principes posés par la jurisprudence :

-Il appartient au CHSCT de prouver l'existence d'un risque grave ;

-Les éléments justificatifs doivent nécessairement être antérieurs à la désignation de l'expert ;

-L'appréciation d'un risque grave doit résulter d'éléments objectifs, la perception d'un « stress » ne pouvant suffire, même si elle est partagée collectivement.

Jean-Bernard MICHEL
Avocat au barreau de Lyon
SELARL Ellipse avocats
michel@ellipse-avocats.com

Sanctions des activistes grévistes : jusqu'où va l'immunité absolue en période de grève

Cour d'appel de Grenoble, 5 novembre 2015, n°13/02995

EXPOSE DES FAITS

Le droit de grève est un droit constitutionnellement inscrit, dont l'article 2511-1 du code du travail précise l'étendue de la protection : « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.
Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux ».

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Le législateur a donc entendu protéger l'activité des grévistes, sous réserve de ce que ceux-ci ne se rendent pas responsables de faute lourde.

La jurisprudence est venue affiner les contours de ce droit spécifique, en imposant des limites qui sont aujourd'hui bien établies : une cessation collective du travail, portant des revendications professionnelles, parfois encadrées par des délais de préavis, des possibilités de réquisitions, voire, dans le secteur public notamment, une réglementation spécifique.

Compte tenu de l'impact important que la grève a sur l'activité de l'entreprise, mais aussi des épidermismes incontestables qui entourent les mouvements de grève, les employeurs sont très attentifs aux débordements qui pourraient être constitutifs d'un abus du droit de grève.

C'est ce que la cour d'appel de Grenoble avait à analyser sous l'angle en l'espèce de la discrimination, (article L1132-1 du code du travail), concernant deux mises à pied successives dont avait l'objet un salarié d'une fameuse entreprise de distribution de meubles, syndicaliste affiché, ensuite de deux mouvements de grève distincts.

OBSERVATIONS

La cour d'appel de Grenoble, dans une analyse précise des faits relevés par deux huissiers de justice distincts, sur deux événements s'étant déroulés à plus d'un mois d'intervalle,

libelle une décision qui semble conforme aux dispositions légales, doctrinales, et jurisprudentielles : la mise à pied qui était fondée sur le fait que l'huissier avait « interpelé Monsieur X (en qualité de représentant des grévistes) pour connaître ses intentions » et que ce dernier aurait répondu « qu'aucun camion de livraison et d'expédition n'entrerait ou ne sortirait du site jusqu'au soir », ne permettait pas de caractériser l'attitude personnelle de l'intéressé, mais témoignait seulement de ce qu'il avait « une parfaite connaissance de la situation » et n'impliquait dès lors « pas nécessairement qu'il ait été l'auteur du fait fautif, ni qu'il y ait pris part ».

En clair, la première mise à pied ne pouvait pas être validée par les juges, puisque l'huissier ne témoignait que du fait que Monsieur X savait que le travail des non grévistes serait empêché, mais ne montrait pas en quoi il y prenait une part personnelle.

Alors que pour la seconde mise à pied, un autre huissier sollicité par l'entreprise avait noté que Monsieur X lui avait déclaré « c'est moi qui bloque » et qu'il avait noté que Monsieur X lui-même avait garé « un véhicule Peugeot de couleur noire devant le portail et accès pompiers, afin d'empêcher un camion de l'entreprise Transports Guinet de sortir du site ». Ce qui permettrait à la cour de constater alors qu'il n'était plus contestable que Monsieur X avait lui-même participé à des faits fautifs, qui justifiaient « amplement la mise à pied de 5 jours prononcée à son encontre ».

Ainsi, il apparait clairement que pour envisager une sanction, qui, ici, restait « raisonnable » au vu de l'entrave au droit du travail qu'elle représentait, l'employeur doit avoir la certitude, mais également les moyens de preuve en cas de procès, qu'il sanctionne bien des agissements propres, identifiables, personnalisables et donc totalement individualisés, et non une attitude globale ou une participation à un mouvement collectif non individuellement attribuable.

C'est là la confirmation de décisions anciennes de la Cour de cassation qui imposent (Cass soc., 26-06-2013, n°11-27.413) de caractériser la faute lourde précisément identifiable, dans le cadre de faits totalement non contestables, attribuables et précis.

Frédéric RENAUD
Avocat au barreau de Lyon
SELARL Renaud avocats
renaudf@renaud-avocats.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Les représentants du personnel gréviste ne sont pas présumés responsables du comportement des autres salariés et faute d'établir la participation personnelle du salarié au blocage du site, la sanction prononcée par la société de distribution Y doit être annulée ».

« De tels agissements qui portent entrave à la liberté du travail sont fautifs et justifient amplement la mise à pied de 5 jours prononcée à l'encontre de Monsieur X. Il y a lieu de le débouter de sa demande d'annulation de la sanction notifiée le 9 mai 2012 et de sa demande de rappel de salaires pendant les jours de mise à pied ».

Cour d'appel de Grenoble,
5 novembre 2015, n°13/02995

DROIT DE LA SECURITÉ SOCIALE

Indemnisation et charges sociales : qui de l'employeur ou du salarié doit s'acquitter des charges sociales afférentes aux dommages et intérêts alloués par la juridiction prud'homale ?

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. B, 3 juillet 2015, n°15/04163

EXPOSE DES FAITS

Monsieur D. obtient la condamnation de son employeur à lui verser la somme de 300.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La société A. refusant de régler la condamnation intégrale, il saisit la cour d'une requête en interprétation afin qu'il soit précisé qu'il était en droit de percevoir cette somme nette de CSG et CRDS.

Aux termes d'un arrêt rendu le 3 juillet 2015, la Cour d'appel déclare la requête recevable et dit que les sommes auxquelles l'employeur a été condamné sont exprimées en brut et qu'en conséquence la CSG et la CRDS doivent être imputées sur le montant des condamnations avant reversement du solde au salarié.

Cette décision s'inscrit à rebours de la jurisprudence ancienne et constant de la Cour de cassation.

OBSERVATIONS

Il est acquis aux débats que les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont incluses dans l'assiette de la CSG et l'arrêt qui rappelle ici les dispositions de l'article L136-2 du code de la sécurité sociale n'encourt pas de critique sur ce point.

On peut en revanche constater que cette décision marque un revirement de la cour lyonnaise et est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation, en mettant à la charge du salarié le règlement de la CSG et CRDS afférentes aux dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice subi dans les suites d'un licenciement abusif.

Aux termes d'un arrêt du 4 juillet 2001, la Cour de cassation avait en effet retenu que dès lors qu'aucune mention particulière n'était portée dans le jugement prévoyant que des sommes pourraient être déduites des condamnations prononcées, « la cour d'appel a exactement décidé que ces condamnations étaient nettes au profit du salarié. » (soc 4 juillet 2001 n°99-16.696).

Cet arrêt avait été rendu après que le salarié ait saisi le juge de l'exécution aux fins d'obtenir le règlement en net de la condamnation prud'homale obtenue.

Le juge de l'exécution puis la cour d'appel avaient confirmé que les condamnations prononcées par le juge prud'homal étaient, faute de précision, nettes au profit du salarié, sans qu'aucune somme ne puisse en être déduite, raisonnement validé par la Cour de cassation.

La Cour de cassation a confirmé sa jurisprudence par un arrêt du 9 novembre 2004 (n°02-42.447).

En 2012, la cour d'appel de LYON saisie dans des circonstances comparables à celle de la décision commentée - et autrement composée-, avait retenu : « qu'il ne peut se déduire des dispositions des articles L136-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui imposent le précompte des cotisations CSG CRDS sur la rémunération brute du salarié ou