

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 17 février 2016

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 409 FS-D

Pourvoi n° F 14-25.062

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'association B2V gestion (CHSCT), dont le siège est [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 5 juin 2014 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société B2V gestion, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ au syndicat CGT des employés techniciens et cadres de B2V, dont le siège est [Adresse 1],

3°/ au syndicat des assurances CFDT transrégional et Ile-de-France, dont le siège est [Adresse 2], dit l'Actif,

défendeurs à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 20 janvier 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Huglo, conseiller rapporteur, Mmes Lambremon, Reygner, Farthouat-Danon, Slove, conseillers, Mmes Sabotier, Salomon, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Huglo, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du CHSCT B2V gestion, de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de la société B2V gestion, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 juin 2014), que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'association B2V gestion et le syndicat CGT des employés, techniciens et cadres de B2V ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande tendant à obtenir paiement de dommages et intérêts pour entrave au fonctionnement du CHSCT résultant de la violation des dispositions de l'article L. 4614-1 du code du travail et à ordonner sous astreinte à l'association de désigner un président au CHSCT de manière conforme à ces dispositions et de justifier de l'existence de sa délégation de pouvoir ainsi que de la compétence et des moyens nécessaires du délégataire en matière d'attributions et de formation pour présider l'institution ;

Attendu que le CHSCT B2V gestion fait grief à l'arrêt de rejeter cette demande alors, selon le moyen :

1°/ que le chef d'entreprise peut déléguer ses pouvoirs à un préposé investi par lui à condition que celui-ci soit pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des prescriptions réglementaires ; que la cour d'appel qui a constaté, tant par motifs propres que par motifs adoptés, les nombreuses insuffisances et le défaut de pouvoirs de Mme [P] subdélégataire dans la présidence du CHSCT B2V gestion n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient et a violé l'article L. 4614-1 du code du travail ;

2°/ que, dans ses conclusions d'appel le CHSCT B2V gestion faisait valoir d'une part que la délégation de pouvoirs octroyée à Mme [P] était rédigée en termes généraux et ne précisait pas quels étaient les moyens nécessaires qui étaient mis à sa disposition pour remplir sa mission et d'autre part qu'il résultait de l'organigramme et de la définition du poste de l'intéressée qu'elle n'avait aucune responsabilité en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail ; que la cour d'appel qui a laissé ce moyen déterminant sans réponse a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que l'objet du litige est fixé par les prétentions des parties ; que le CHSCT B2V gestion demandait que l'entrave résultant du défaut de compétence, de pouvoirs et de l'absence des moyens nécessaires à sa mission de présidente du CHSCT soit réparée par l'allocation de dommages et intérêts et par le remplacement de la présidente ; que la cour d'appel qui s'est bornée, pour le débouter de ses demandes, à énoncer que le fonctionnement de l'institution n'avait pas été entravé par les carences de Mme [P] a modifié l'objet du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la délégataire de l'employeur occupait des fonctions et une position au sein de l'entreprise lui permettant d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et leurs conditions de travail, notamment en matière de risques psychosociaux, et que les difficultés rencontrées dans le fonctionnement du CHSCT n'avaient pas empêché le comité d'exercer ses prérogatives, la cour d'appel, répondant ainsi aux conclusions prétendument délaissées et sans modifier l'objet du litige, a légalement justifié sa

décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article L. 4614-13 du code du travail, condamne l'association B2V gestion 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-sept février deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour le CHSCT B2V gestion.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail B2V GESTION et le syndicat CGT DES EMPLOYES TECHNICIENS ET CADRES DE B2V GESTION de leurs demandes tendant à voir condamner l'association B2V GESTION à payer au syndicat CGT DES EMPLOYES TECHNICIENS ET CADRES DE B2V GESTION la somme de 10 000 euros pour entrave au fonctionnement du CHSCT et violation des dispositions de l'article L 4614-1 du code du travail, ordonner à l'association B2V GESTION sous astreinte de 2 000 euros par jour de retard à compter de la signification de l'arrêt, de désigner un Président du CHSCT de manière conforme aux dispositions de l'article L 4614-1 du code du travail et de justifier de l'existence de cette délégation auprès du CHSCT par la remise de la délégation de pouvoir et la justification des compétences et moyens nécessaire du délégataire en matière d'attributions et de formation pour présider cette institution ;

AUX MOTIFS QUE sur le fonctionnement du CHSCT : l'article L-4614-1 du code du travail dispose que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'employeur ». Il est constant que le chef d'entreprise peut déléguer cette fonction et les responsabilités qui y sont associées. Toutefois son délégataire doit être pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission. Pour ce qui concerne le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le délit d'entrave est défini par l'article L 4742-1 du code du travail de la façon suivante : « Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel de ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € ». Au cas présent, c'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges, après avoir relevé que la délégataire Mme [P], titulaire d'un DESS en psychologie du travail, responsable du département développement RH et ayant suivi une formation de 14 heures à la présidence d'un CHSCT les 10 et 11 décembre 2009, occupait des fonctions et une position au sein de l'entreprise lui permettant d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et leurs conditions de travail notamment en matière de risques psychosociaux, ont décidé que les difficultés rencontrées dans le fonctionnement du CHSCT, sur lesquelles la cour reviendra ci-après, n'étaient pas constitutives d'une entrave dès lors qu'il n'était pas établi qu'elles aient empêché le comité d'exercer ses prérogatives, puisque depuis le 18 mars 2010, pas moins de 18 projets portant essentiellement sur la réorganisation de certaines directions ou la mise en place de nouveaux outils de gestion avaient été soumis au comité qui a toujours été en mesure de rendre un avis (16 avis favorables et 2 avis défavorables). Le CHSCT B2V GESTION et le syndicat CGT B2V font encore état d'incidents postérieurs aux débats de première instance : - la réorganisation du service « contrats collectifs » : Aux termes des dispositions de l'article L 4612-8 du code du travail, « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ». Il ressort des écritures des parties, du projet de procès-verbal de la réunion exceptionnelle du CHSCT du 16 juillet 2013 (dont la teneur ne fait l'objet d'aucune contestation) et du document de présentation des nouvelles modalités de fonctionnement du service « contrats collectifs » mises en place au 03 juin 2013 : - que les salariés du service concerné ont été répartis en quatre groupes auxquels a été confié un

portefeuille de compagnies à gérer, le groupe 1 se voyant confier la gestion des compagnies AXA, MASIF et Mutuelles AGESAC, de sorte que désormais, les salariés du service travaillant par portefeuille et par groupe, au lieu de gérer selon un planning n'importe quelle compagnie, - que Monsieur [W], responsable du « département Relations assurés » dépendant de la Direction Prévoyance, a courant mai 2013 sollicité directement le secrétaire du CHSCT pour l'informer de ces modifications envisagées dans la répartition des tâches, mais n'a pas ensuite satisfait à la demande de ce dernier tendant à ce que le comité soit consulté, - que de ce fait, Madame [P] en sa qualité de présidente du CHSCT n'a pas été informée de ce changement d'organisation au sein du service « contrats collectifs ». Les modifications mises en place le 03 juin 2013 dans la répartition des tâches au sein du service « contrats collectifs » ne s'analysent pas en un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens des dispositions légales susrappelées, dès lors que les salariés concernés qui étaient déjà polyvalents continuent de travailler au même poste de travail et d'exécuter les mêmes tâches, toujours sous la direction d'un responsable et avec les mêmes outils. Le changement d'organisation du travail n'a donc entraîné aucune transformation des postes de travail. S'il est avéré que ces modifications ont pour objectif de résorber un stock de dossiers en retard, il n'est nullement démontré qu'elles entraînent une modification des cadences et des normes de productivité. Il s'ensuit que la consultation préalable du CHSCT n'était pas nécessaire et qu'aucune entrave ne peut être utilement reprochée à l'employeur. Il reste que la présidente du CHSCT n'était pas informée de ce projet. Lors de la réunion du CHSCT du 16 juillet 2013, Madame [P] a d'abord indiqué que « les responsables hiérarchiques ne savaient pas toujours évaluer si les modifications d'organisation de leur service nécessitent ou non une information voire une consultation des instances », avant d'objecter « qu'aux yeux de la Direction, il ne s'agit pas d'un changement d'organisation. Par conséquent, dans le cas présent, elle ne peut pas avoir été informée d'un changement d'organisation. Les responsables de service n'ont pas besoin de solliciter la Direction générale pour une simple modification de la répartition des tâches ». Toutefois, dès lors qu'une modification de la répartition des tâches impacte nécessairement les salariés et que les responsables des services ne savent pas toujours, ainsi qu'elle le reconnaît, apprécier si les mesures d'ajustement envisagées dans ce domaine relèvent ou non par leur nature et leur importance d'une consultation préalable des instances représentatives du personnel, il est regrettable qu'en qualité de présidente du CHSCT, elle n'ait pas eu connaissance en temps utile du projet du responsable du service « contrats collectifs ».

- L'évacuation des locaux : A la fin du mois de juin 2013, en raison d'un arrêt de l'alimentation en électricité de la tour la Villette où travaillent les salariés de l'association B2V GESTION, ordre a été donné par le chef du service de sécurité de la tour, qui est un Immeuble de Grande Hauteur (IGH) d'évacuer les locaux. Madame [P] a été associée à cette décision mais l'évacuation a été un temps interrompue au 27ème étage, un des directeurs de l'association B2V GESTION ayant contesté la décision d'évacuation. Les représentants du personnel reprochent à Madame [P] de ne pas avoir signifié à ce directeur qu'il devait évacuer les locaux, ainsi que les salariés sous ses ordres. Selon le projet de procès-verbal de la réunion du CHSCT en date du 31 juillet 2013 (dont la teneur n'est pas contestée), Madame [P] a confirmé « le fait que, dès lors qu'une décision est prise, à laquelle elle a participé, cette dernière doit être mise en oeuvre jusqu'à son terme, ce qui peut parfois s'avérer compliqué » et fait observer que « beaucoup de personnes de B2V ont une délégation de pouvoirs, pour un certain nombre de choses sur des domaines distincts » et que « de fait, il aurait été préférable que le directeur n'intervienne pas, même s'il n'a pas finalement qu'interrompue l'évacuation, sans l'empêcher ». Il est suffisamment établi par les attestations de Monsieur [M] [C], de Madame [F] [D] et de Monsieur [K] [H], tous salariés de l'association B2V GESTION et respectivement secrétaire du CHSCT, représentante syndicale au sein du comité et secrétaire adjoint de cette instance, que Madame [P] s'est bien trouvée confrontée au refus d'évacuer opposé par Monsieur [A], au 27ème étage de la tour (pièces n° 70, 70 bis et 70 ter des appelants). Néanmoins, d'une part, il est constant que la décision d'évacuation n'a pas été prise par la présidente du CHSCT mais par le responsable du service extérieur chargé de la sécurité au sein de cet immeuble de grande hauteur, d'autre part ces circonstances ne sont en aucun cas susceptibles de constituer une entrave au fonctionnement du CHSCT. De surcroît, il doit être rappelé à ce stade qu'en qualité de responsable du département Développement RH, Madame [P] est directement sous les ordres de la directrice des ressources humaines et moyens généraux, Madame [O] [J], laquelle préside le comité d'entreprise, et que la directrice générale Madame [B] est assistée pour l'exercice de ses missions d'un comité exécutif (COMEX) regroupant les principaux responsables opérationnels et fonctionnels du groupe, dont sont membres permanents, outre la directrice générale et le directeur général adjoint, les directeurs des sept autres directions du groupe, parmi lesquelles on distingue les directions « Support », en particulier la direction des Ressources Humaines et Moyens Généraux, qui sont directement rattachées à la directrice générale, et les directions « Métiers » qui sont rattachées directement au directeur général adjoint (organigrammes constituant les pièces 5 à 8 des appelants). S'il est vrai que Madame [P] ne fait ainsi pas partie du COMEX, force est de constater que dans le cas contraire, si elle se trouvait donc au niveau hiérarchique des directeurs à l'instar par exemple de Madame [J], elle ne serait

fonctionnellement et hiérarchiquement pas davantage habilitée à donner des directives à l'un des autres directeurs des directions « Support » ou « Métiers ». – les expertises : Considérant que la réorganisation du service « contrats collectifs » évoquée ci-avant ainsi que trois autres projets de la direction (regroupement et réorganisation des contrats collectifs et individuels à la Direction Prévoyance, transfert d'appels de fonds de pension vers la plate-forme téléphonique de la Direction Prévoyance et introduction de nouveaux logiciels au sein de la Direction Comptable et Financière) avaient des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés, le CHSCT a les 16 et 31 juillet 2013 décidé par un vote unanime de recourir à un expert en application des dispositions de l'article L 4614-12 2° du code du travail. Il est exact que par plusieurs courriers datés du 27 août 2013 remis en main propre au secrétaire du CHSCT, Madame [P] a contesté le principe des expertises votées, mais de manière maladroite dans la mesure où elle a donné l'impression de s'opposer purement et simplement à leur mise en oeuvre au motif que les projets ne relevaient pas selon la direction d'une procédure de consultation obligatoire, sans jamais informer les représentants du personnel qu'elle comptait en réalité introduire un recours devant le juge judiciaire conformément aux dispositions de l'article L 4614-13 alinéa 2 du code du travail (pièces n° 74-1 à 74-3 des appelants). Toutefois, la direction a bien introduit un tel recours et les prérogatives du CHSCT n'ont en définitive pas été méconnues. En effet, par ordonnance rendue en la forme des référés le 07 novembre 2013, la déléguataire du président du tribunal de grande instance de Paris a partiellement fait droit aux demandes de l'association B2V GESTION, mais confirmé pour l'essentiel les expertises décidées par le comité. – l'intervention de l'inspection du travail : L'inspection du travail a attiré l'attention de la direction sur les difficultés rencontrées par le CHSCT, d'abord dans un courrier du 22 septembre 2010 rédigé en ces termes (pièces n° 11 des appelants) : « (...) Si vous avez la possibilité de vous faire représenter aux réunions (du CHSCT), votre représentant doit disposer des pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité. Il vous faut donc veiller au bon fonctionnement de l'instance. En particulier face à une situation ou encore face aux constats présentés par vos représentants dans le cadre du CHSCT et qui appellent une décision en matière d'hygiène et de sécurité, celle-ci doit en principe être prise et annoncée en réunion. En effet, dans la mesure où l'ordre du jour est envoyé à l'avance il n'est ni conforme aux textes rappelés, ni opportun, de renvoyer systématiquement à une étude de faisabilité ou à une prise de conseils supplémentaires. Vous voudrez bien en conséquence vous assurer : - du concours de ces conseils en amont et au besoin en réunion afin d'être en mesure de prendre les décisions qui s'imposent en réunion ; - de la consistance de votre délégation à votre représentant au CHSCT qui doit s'accompagner de moyens pratiques de décisions et d'action nécessaires à l'exercice de la fonction de président du CHSCT » puis dans une lettre du 15 novembre 2013 (pièce n° 63 des appelants) : « (...) Le fonctionnement du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait depuis plusieurs années l'objet de plaintes récurrentes de la part de la représentation du personnel (...) Une partie importante des plaintes concerne le rôle de présidente de l'instance assuré par Madame [P] depuis le départ de l'ancien Directeur des ressources humaines qui présidait auparavant le CHSCT. (Elle) n'aurait, d'après les représentants du personnel, pas de pouvoir réel pour répondre aux questions qui lui sont posées par ces mêmes représentants, y compris quand elle a connaissance des enjeux. Elle serait, d'après leur lecture, contrainte pour l'ensemble des décisions importantes qui regardent l'instance d'en référer à la direction générale. Si cette situation était avérée, nous serions forcés de constater que Madame [P] doit être remplacée par un supérieur hiérarchique doté de tels pouvoirs de décision (nous excluons bien sûr de la discussion les décisions qui relèvent du Conseil d'administration). Nous avons bien compris, lors de l'entretien que vous ne partagez pas la lecture des représentants du personnel. Vous faites valoir, à l'appui de votre point de vue, le jugement du tribunal de grande instance de Paris, rendu en première instance, et qui conclut à l'absence d'entrave au CHSCT de la part de l'entreprise du fait de la présidence assurée par Mme [P]. Nous vous avons fait observer lors de l'entretien que ce jugement mentionne tout de même des dysfonctionnements dans le rôle de Présidence de l'instance assuré par Mme [P] qui, s'ils ne sont pas pour le juge constitutifs d'entrave, nuisent tout de même au bon fonctionnement de l'instance, montre de sérieux points de blocage qu'il convient d'analyser sans attendre d'éventuelles suites judiciaires suite à l'action des représentants du personnel. Je vous demande donc qu'un processus d'identification des points de blocage soit initié dans le cadre du Comité, en présence des acteurs de la direction de l'entreprise comme des représentants du personnel, afin que le CHSCT puisse fonctionner sans l'inspection du travail ou (sans que) les tribunaux soient régulièrement saisis de la question de la compétence de Mme [P] ». Cependant, l'inspection du travail, qui a participé à certaines réunions du CHSCT, n'a jamais dressé de procès-verbal pour délit d'entrave, ni même formellement mis en demeure l'employeur de changer de déléguataire. Il résulte ainsi des motifs des premiers juges et de ceux développés par la cour que les difficultés rencontrées dans le fonctionnement du CHSCT n'ont pas empêché ce dernier d'exercer utilement ses prérogatives et ses missions et que dans ces conditions, elles ne sont pas constitutives d'une entrave. La décision entreprise sera donc confirmée en ce qu'elle a débouté le CHSCT B2V GESTION et les syndicats de l'ensemble de leurs demandes à ce titre.

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES que L'association B2V GESTION est une association de moyens qui assure la gestion et l'administration du groupe B2V, groupe de protection sociale complémentaire spécialisé dans les domaines de la retraite, de la prévoyance santé et de l'action sociale. Elle emploie 600 salariés environ. Les demandeurs soutiennent que le CHSCT est présidé par une personne qui n'a aucun pouvoir et aucune compétence, qui serait une simple chambre d'enregistrement, incapable de prendre la moindre décision importante dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail sans être obligée d'en référer préalablement à sa hiérarchie. Il convient de rappeler à titre liminaire que Mme [P] n'a pas le pouvoir de prendre des décisions sur l'avenir de la société et qu'il n'est pas question de débattre dans le cadre de ce litige de ce que la direction n'aurait pas fait ou aurait dû faire notamment dans le traitement des questions sur la sécurité incendie et les débits d'air. Jusqu'au mois de mai 2009, le CHSCT était présidé par l'ancien directeur des ressources humaines, M. [L]. Lors de son départ, la directrice générale, Mme [Y] [B], a donné le 18 mai 2009 à Mme [P], responsable du département Développement RH, cadre supérieur, une subdélégation de pouvoir conclue «jusqu'à l'arrivée d'un nouveau directeur des ressources humaines au sein de l'entreprise» pour présider le CHSCT ainsi que pour assurer le suivi de l'exercice des activités et du fonctionnement de celui-ci ; qu'à ce titre, elle doit prendre toutes les mesures nécessaires pour la licéité et le bon déroulement des activités qui lui sont confiées, veiller au strict respect de la législation spécifique applicable à cette activité et prendre toutes les mesures utiles pour l'accomplissement de sa mission, étant entendu que B2V GESTION met à sa disposition tous les moyens nécessaires à cette fin. Cependant, lors de l'arrivée de la nouvelle DRH, Mme [J], Mme [B] a fait le choix de ne pas faire appel à la nouvelle DRH pour présider le CHSCT comme auparavant et de prolonger le mandat de Mme [P] pour une durée indéterminée. C'est ainsi qu'une nouvelle subdélégation de pouvoir a été donnée à Mme [P] le 2 novembre 2009, délégation de pouvoir en exécution de laquelle elle préside depuis lors le CHSCT. Cette subdélégation mentionne que Mme [P] doit prendre « toutes les mesures nécessaires pour la licéité et le bon déroulement des activités qui vous sont confiés », et qu'elle dispose « de la compétence et des moyens nécessaires pour tout ce qui a trait à votre fonction », qu'elle déclare connaître parfaitement la réglementation en vigueur dans les domaines ci-dessus énoncés et qu'il lui appartient de prendre toutes les mesures nécessaires et de s'assurer qu'elles sont effectivement respectées. Le Département Développement RH dont elle est responsable est chargé de : - recruter les ressources humaines en fonction des besoins des Directions..., mettre en oeuvre le processus de mobilité interne, - élaborer le budget formation et le plan de formation..., - élaborer des outils de gestion des ressources humaines..., - assurer l'adéquation des ressources au besoin à moyen et à long terme (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)..., apporter conseil aux opérationnelles dans son domaine de compétence, - établir le reporting RH.

Mme [P] n'est pas membre de la direction n'étant pas membre du COMEX (comité exécutif). Elle est titulaire d'un DESS en psychologie du travail et a suivi une formation de deux jours (14 heures) à la présidence d'un CHSCT suite à sa désignation. Ainsi, elle occupe des fonctions et une position au sein de l'entreprise qui lui permettent d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et les conditions de travail et plus particulièrement en matière de risques psychosociaux. En revanche, elle n'a reçu aucune formation sur les conditions de sécurité et d'hygiène et M. [T] est le responsable de la sécurité de B2V Gestion. L'inspecteur du travail, dans un courrier du 22 septembre 2010 a invité la direction générale de l'association à s'assurer du bon fonctionnement de l'instance en ces termes : « si vous avez la possibilité de vous faire représenter aux réunions, votre représentant doit disposer de pouvoirs hiérarchiques et financiers suffisants pour décider des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité... Il vous faut donc veiller au bon fonctionnement de l'instance. En particulier, face à une situation ou encore face au constat présenté par vos représentants dans le cadre du CHSCT et qui appelle une décision en matière d'hygiène et de sécurité, celle-ci doit en principe être prise et annoncée en réunion. En effet, dans la mesure où l'ordre du jour est envoyé à l'avance, il n'est ni conforme aux textes rappelés, ni opportun, de renvoyer systématiquement à une étude défaisabilité ou à une prise de conseils supplémentaires. Vous voudrez bien en conséquence vous assurer : Du concours de ces conseils en amont et aux besoins en réunion, afin d'être en mesure de prendre les décisions qui s'imposent en réunion ; De la consistance de votre délégation à votre représentant au CHSCT qui doit s'accompagner de moyens pratiques de décision et d'action nécessaire à l'exercice de la fonction de Président du CHSCT ». Aucun procès-verbal pour délit d'entrave n'a été dressé. A la lecture des procès-verbaux des réunions du CHSCT, il est reproché à Mme [P] essentiellement de ne pas être capable de prendre seule une décision sans en référer préalablement à la direction. Sur des sujets complexes et techniques, il ne peut toutefois lui être reproché de s'être fait assister par les directeurs des directions concernées par des réorganisations ou encore d'une juriste responsable des relations sociales au sein de l'entreprise sur la question de l'établissement du règlement intérieur du CHSCT, personnes qui ont, en ces occasions, été l'interlocuteur utile du CHSCT. S'agissant de la question de l'insuffisance des débits d'air dans les locaux de l'association, déjà abordée lors du CHSCT du 23 juillet 2009 et qui n'a trouvé de solution qu'en 2011, il convient de relever en premier

lieu que, selon le médecin du travail, ce problème d'aération n'était pas de nature à entraîner des problèmes de santé graves. Ensuite, il s'agit d'un dossier où les responsabilités ont été longues à établir impliquant des travaux importants et qui dépasse largement la compétence du CHSCT ce qui explique qu'il ait été traité par la directrice générale Mme [B] qui a fini par reprendre la présidence du CHSCT sur ce point ce qu'elle était en droit de faire après le dépôt d'un danger grave et imminent faisant suite à la mise en demeure de l'inspection du travail de réaliser les travaux de mise en conformité des locaux en date du 25 mars 2011. Au-delà, il est certain que Mme [P] ne s'est pas immédiatement positionnée sur les recommandations adoptées par les membres du CHSCT au titre des mesures provisoires avant la réalisation des travaux dont certaines vont au-delà des mesures préconisées par l'inspecteur du travail dans un courrier adressé à la direction le 1er juin 2010, objet du point 3 de l'ordre du jour, mais il est évident qu'elle ne pouvait pas engager la direction, qui refusait d'aller au-delà des mesures déjà prises de déplacer une trentaine de salariés travaillant dans des bureaux dans lesquels le débit d'air était pratiquement nul, sans lui en référer préalablement et y a répondu favorablement le 28 septembre 2010 pour ce qui est de la pause à l'air libre supplémentaire pour les salariés. Sur le risque de sécurité incendie, la commission sécurité incendie a émis à l'unanimité de ses membres le 7 octobre 2009, un avis défavorable à la réception des travaux réalisés et à la poursuite de l'exploitation de la tour dans laquelle est installée l'association, avis dont B2V GESTION était, contrairement à ce qu'elle soutient, informée depuis le 22 février 2010 par un courrier de Securitas. Là encore ce dossier a été mené par Mme [B] et M. [T] et Mme [P] s'est de ce fait trouvée en séance dans l'impossibilité de répondre aux questions posées par les membres du CHSCT notamment sur l'absence de communication de l'avis précité (procès-verbal du 9 mars 2011) qui, devant cette absence de réponse, ont exigé une réponse écrite de Mme [B], effectivement lue par Mme [P] lors de la réunion du 30 mars 2011, avant que la présidence des débats ne soit reprise par Mme [B] lors de la réunion extraordinaire du 31 mars 2011. A la suite du danger grave et imminent déclenché lors de travaux réalisés par des alpinistes pour une suspicion de la présence d'amiante dans les locaux, une enquête a été menée par Mme [N] avec les membres du CHSCT et un CHSCT extraordinaire s'est tenu présidé par Mme [B]. Toutefois, il n'est pas discuté que Mme [P] était en réunion ce jour là ce qui explique que cette procédure n'ait pas été suivie par ses soins. Sur la communication des tableaux de bord évoquée lors de la réunion du CHSCT du 23 novembre 2009, seules les pages 29 à 34 puis 41 et 42 du procès-verbal de cette réunion ont été versées aux débats sans l'ordre du jour, ce qui donne une image tronquée de la difficulté éventuellement rencontrée alors qu'était déjà invoquée lors de la réunion l'existence d'un délit d'entrave sur ce point auquel les membres du CHSCT n'ont pas estimé devoir donner suite. Sont également regrettables comme le soulignent les membres du CHSCT ses absences de préparation (Mme [P] ne sait pas qui chapeaute le projet de migration sur le SICAP dans le cadre de la mise en oeuvre de la plate-forme AMICAP comme il ressort du procès-verbal du 30 mars 2011), ses réponses inappropriées notamment sur les débits d'air lorsqu'elle indique qu'il n'y a pas de cause à effet entre débits d'air insuffisants et céphalées (procès-verbal du 23 juillet 2009), ses difficultés à prendre des décisions comme le dénote l'épisode sur la confirmation de l'absence de suppression de postes face à l'introduction d'un nouvel outil informatique de gestion de la facturation qui n'est intervenue qu'en raison de l'insistance de la juriste qui l'assistait (procès-verbal 24 janvier 2012). Néanmoins, il n'est pas établi que ces circonstances aient empêché le CHSCT d'exercer ses prérogatives et celles-ci ne permettent pas de caractériser un délit d'entrave. Depuis le mois de mars 2010, 18 projets ont fait l'objet d'une consultation du CHSCT portant principalement sur des réorganisations et notamment celles des directions Retraite, comptable et Informatique, du département Liquidations, Moyens Généraux ou la mise en place de nouveaux outils de gestion à l'issue desquelles des avis, essentiellement favorables à l'exception de deux avis défavorables, ont été rendus. Ainsi, à aucun moment le CHSCT n'a estimé être dans l'impossibilité de rendre des avis sur les sujets pour lesquels il était consulté. Les membres du CHSCT se sont interrogés de manière récurrente sur l'absence de compétence et de pouvoirs de Mme [P] comme en témoignent les procès-verbaux du 25 mai 2010 et du 30 mars 2011 et ont fait part à la direction des difficultés rencontrées évoquant parfois l'existence de délits d'entrave. des solutions pour permettre au CHSCT de mener à bien ses travaux. Il a été convenu en accord avec la direction, le 23 février 2011, en contrepartie du maintien de la prise en charge des frais de rédaction des procès-verbaux du CHSCT (de sténotypie) que Mme [P] soit assistée lors des réunions du CHSCT par un juriste du département relations sociales qui « pourra conseiller le président du CHSCT et apporter toute aide et précision utile lors des débats ». Mme [P] s'est toujours faite assister en fonction des points mis à l'ordre du jour des personnes qui, comme M. [T] ou les directeurs des directions concernées par les réorganisations, étaient à ces occasions les interlocuteurs utiles du CHSCT et même pour les dossiers les plus problématiques a cédé sa place à Mme [B] en sa qualité de représentante de l'employeur. Ainsi, les difficultés rencontrées dans le fonctionnement du CHSCT ne sont pas constitutives d'une entrave ;

ALORS TOUT D'ABORD QUE le chef d'entreprise peut déléguer ses pouvoirs à un préposé investi par lui à condition que

celui-ci soit pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des prescriptions réglementaires ; que la cour d'appel qui a constaté, tant par motifs propres que par motifs adoptés, les nombreuses insuffisances et le défaut de pouvoirs de Madame [P] subdéléguataire dans la présidence du CHSCT B2V GESTION n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient et a violé l'article L 4614-1 du code du travail ;

ALORS ENSUITE QUE dans ses conclusions d'appel le CHSCT B2V GESTION faisait valoir d'une part que la délégation de pouvoirs octroyée à Madame [P] était rédigée en termes généraux et ne précisait pas quels étaient les moyens nécessaires qui étaient mis à sa disposition pour remplir sa mission et d'autre part qu'il résultait de l'organigramme et de la définition du poste de l'intéressée qu'elle n'avait aucune responsabilité en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail ; que la cour d'appel qui a laissé ce moyen déterminant sans réponse a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS ENFIN QUE l'objet du litige est fixé par les prétentions des parties ; que le CHSCT B2V GESTION demandait que l'entrave résultant du défaut de compétence, de pouvoirs et de l'absence des moyens nécessaires à sa mission de présidente du CHSCT soit réparée par l'allocation de dommages et intérêts et par le remplacement de la présidente ; que la cour d'appel qui s'est bornée, pour le débouter de ses demandes, à énoncer que le fonctionnement de l'institution n'avait pas été entravé par les carences de Madame [P] a modifié l'objet du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile.