

**CONDITIONS DE TRAVAIL.** Si une expertise du CHSCT peut porter sur les modalités de restauration collective mises en place sur un nouveau site de travail, de là à impacter un déménagement...

## Le CHSCT peut-il faire échec à un déménagement ?

**A**vec la préoccupation croissante et désormais constante de la thématique santé au travail, le CHSCT devient naturellement un acteur incontournable. Son action s'est singulièrement illustrée dans la dernière période lors de restructurations et de réorganisations d'entreprise.

Si la Cour de cassation n'a pas encore développé une jurisprudence foisonnante, ce qui ne saurait tarder, les juges du fond ont eu à connaître de sujets divers où le CHSCT a su peser.

En voici une illustration dans une affaire où les questions de restauration collective s'invitent dans un déménagement.

### DÉMÉNAGEMENT ET RESTAURATION COLLECTIVE

Le parallèle semble *a priori* incongru. Quel est le lien entre un déménagement et la restauration collective ? Et surtout, quel est l'enjeu eu égard aux missions du CHSCT ? Tèl est le cadre de cette affaire qui a donné lieu à deux ordonnances du TGI de Paris.

#### ► Restauration collective et expertise

Le Centre clients Orange et Services (CCOS) rattaché à la société France Télécom assure une activité de relation par téléphone avec la clientèle. Il emploie 680 personnes. Ses services sont répartis sur cinq sites dont quatre à Paris (Bercy, Bonne Nouvelle, Saint-Michel, Palais de l'Élysée) et un en banlieue (Lognes, Seine-et-Marne).

**Calendrier.** Début 2004, la direction décide de regrouper l'ensemble des équipes (à l'exception de celles du Palais de l'Élysée et de Lognes) sur un site unique, celui de Saint-Michel. Sont donc concernés les salariés de Bonne Nouvelle et de Bercy, deux sites parisiens rejoignant un autre site parisien (Saint-Michel).

Les travaux débutent au printemps 2004. Selon un échéancier préétabli, les équipes déménagent au fur et à mesure de la livraison des différentes tranches de travaux. C'est sur le dernier transfert, celui de Bercy, prévu pour l'été 2006, que se sont cristallisées les difficultés. Et c'est là que le CHSCT entre en jeu.

**Saisine du CHSCT.** Le 5 avril 2006, le CHSCT se réunit avec comme ordre du jour

notamment « l'examen de la restauration sur le site de Saint-Michel et les préconisations du docteur H. en matière de diététique et de condition de restauration ». Sur le fondement de l'article L. 236-9 du Code du travail, le CHSCT décide de faire appel à un expert agréé ayant pour mission d'examiner notamment « l'adéquation entre les différents scénarios prévus avec les attentes de restauration des personnes réinstallées là qui travailleront avec des horaires et des rythmes différents selon les périodes [...] de questionner les besoins et les attentes des salariés pour le repas de midi... ».

#### ► Légitimité de l'expertise

Comme souvent dans ce genre de configuration, la société vient contester le recours du CHSCT à un expert agréé « en faisant valoir que les conditions prévues par l'article L. 236-9 du Code du travail ne sont pas réunies ».

Pour mémoire, rappelons que le CHSCT, doté d'une expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge, s'il a la personnalité morale (Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 89-17.993, Bull. civ. V, n° 206), ne dispose d'aucun budget de fonctionnement. C'est pourquoi le législateur a fait peser les frais d'expertise du CHSCT sur l'employeur (C. trav., art. L. 236-9, IV), à condition toutefois qu'il s'agisse d'« un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ».

La discussion et, le cas échéant, la bataille juridique se portent donc sans surprise sur le point de savoir ce que recoupe « un projet important ».

À cet égard, la jurisprudence a donné quelques indications, nécessairement au cas par cas. Il a ainsi été décidé que le recours à l'expert est justifié en présence d'un projet qui aboutit à la définition d'un nouveau métier de logistique qui concerne la majorité des postes (Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n° 97-18.721, JS Lamy n° 62-34). Idem pour un changement d'horaires affectant directement les salariés postés (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.204, Bull. civ. V, n° 345). En revanche, ne constitue pas un projet important, le projet de la direction concernant « le réaménagement de l'organigramme » et qui ne prévoit nullement « de transformation importante de postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil,

aucun changement de cadence » (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096, Bull. civ. V, p. 231).

Les questions liées à la restauration sur un nouveau site peuvent-elles justifier l'intervention d'un expert du CHSCT ? Réponse en deux temps du TGI de Paris saisi en la forme des référés :

1. Un déménagement peut justifier le recours à une expertise du CHSCT :

« le regroupement des équipes du CCOS sur le seul site de Saint-Michel constitue indéniablement un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail des salariés ; que c'est donc dans le cadre de ses attributions que le CHSCT du CCOS de France Télécom a jugé nécessaire de faire appel à un expert agréé afin de lui permettre d'avoir une information complète sur la mise en place du projet et les conséquences en résultant pour les salariés appelés à travailler sur le site de Saint-Michel et pouvoir le cas échéant faire toutes propositions utiles ».

2. Les problèmes de restauration collective font « nécessairement partie des conditions de travail des salariés » et peuvent donc justifier une expertise dès lors qu'ils sont compris dans « un projet important ». Voilà une compréhension inédite des conditions de travail et une nouvelle utilisation de l'expertise.

Si l'expertise du CHSCT reçoit une validation du TGI de Paris, ce dernier pouvait-il ordonner sous astreinte l'interdiction de procéder au transfert de salariés, le temps pour l'expert de remettre son rapport, comme l'avait demandé reConventionnellement le CHSCT ? Réponse négative du TGI de Paris sur ce deuxième temps. Saisi initialement sur la base des dispositions de l'article L. 236-9 du Code du travail, dont l'objet est strictement limité à « la contestation par l'employeur de la nécessité de l'expertise, de la désignation de l'expert, du coût, de l'étendue ou du délai de l'expertise », l'ordonnance rendue en la forme des référés ne pouvait satisfaire les nouvelles demandes qui « ne se rattachaient pas aux prétentions originaires par un lien suffisant ». D'où une deuxième saisine du TGI de Paris en référé.

► TGI Paris, référé, 28 juill. 2006, n° 06/54881

## DE L'ART DE DONNER SON AVIS

Le seul fait d'émettre un avis, fût-il négatif, bloque-t-il toute possibilité de suspendre la procédure qui a fait l'objet de la consultation? C'est un peu la morale de la deuxième partie de l'histoire qui vous est contée.

Fort d'avoir obtenu une expertise relative aux modalités de la restauration collective du site parisien accueillant les salariés, le syndicat SUD, suivi un peu tard du CHSCT et du comité d'établissement, saisissent une deuxième fois en référé le TGI de Paris afin qu'il suspende le déménagement, le temps pour l'expert du CHSCT de présenter son rapport. Explications.

### ► Deux stratégies différenciées

Dans cette affaire, le CHSCT et le comité d'établissement n'ont pas eu la même analyse. Bien mal leur en a pris.

Le 13 juillet 2006, le CHSCT tient une réunion relative à « l'information en vue de la consultation sur la phase finale du projet de regroupement des équipes [...] sur Saint-Michel ». Sur cette phase finale du projet, le CHSCT émet un avis négatif.

Le 27 juillet 2006, c'est au tour du comité d'établissement d'être consulté à la fois sur le déménagement et sur les modalités de restauration sur le site Saint Michel. Sur ces deux points, il s'estime « non consulté, tant que la décision du jugement [qui, à ce stade de la procédure, n'a toujours pas été rendu] sur la validité de la demande d'expertise faite par le CHSCT ne sera pas rendue par le tribunal de grande instance ».

Par conséquent, il refuse de rendre un avis.

Le manque de coordination entre ces deux institutions va se retourner contre elles.

### ► Une leçon de stratégie

Le TGI de Paris déboute les institutions représentatives intégralement de leurs demandes, allant jusqu'à considérer la procédure du CHSCT abusive et refusant corrélativement la prise en charge de ses frais d'avocat par l'employeur, pourtant un grand classique du genre. Sur sa lancée, il s'oppose à la suspension du déménagement. Ce faisant, le juge des référés prend le temps de la pédagogie et adresse deux principaux reproches aux demandeurs.

**Amalgame.** Ces derniers ont procédé à une confusion entre la phase finale qui concerne le déménagement à proprement parler et les modalités de restauration de l'ensemble du personnel sur le nouveau site. Ces deux questions distinctes ont fait l'objet de deux consultations différenciées. Autrement dit, la restauration collective, si elle justifiait bien une expertise, n'impactait pas le déménagement.

**Avis perdants.** Le CHSCT a émis un avis négatif sur la dernière phase du projet de déménagement. Par conséquent, estime le juge des référés parisien, « cet avis a mis fin à la procédure de consultation du CHSCT sur ce point; [...] le CHSCT, en acceptant de prendre position s'est cependant nécessairement considéré comme suffisamment informé sur la seule question du déménagement des salariés du site de Bercy qui lui était soumise ».

Ce dernier a beau arguer, d'une part, qu'il ne pouvait émettre d'avis sur la phase finale du projet de regroupement des sites sans que lui ait été présenté le rapport de l'expert (pourquoi dès lors a-t-il cru utile de le faire?) et, d'autre part, que la société a abusivement sollicité cet avis, ce qu'il ne démontre pas, il ne parvient pas à convaincre le TGI de Paris. L'erreur aura été pour le CHSCT d'émettre un avis, fût-il négatif.

Le comité d'établissement a adopté une tactique plus fine mais qui ne s'est davantage révélée payante. Il s'est refusé à donner un avis aux motifs qu'il n'arrivait pas « à déterminer la nature de l'avis rendu par le CHSCT et qu'il attendait la décision statuant sur l'expertise décidée par le premier ». Une explication réfutée par le juge des référés selon lequel « il n'apparaît pas, en l'espèce, avec l'évidence exigée en référé, que le refus du comité d'établissement était légitime dès lors que le CHSCT avait clairement exprimé un avis négatif et que la décision sur l'expertise relative à la question des modalités de restauration du site Saint-Michel, sur laquelle il était distinctement consulté, n'était pas de nature à l'empêcher de se prononcer sur le déménagement proprement dit ».

Par conséquent, le référé n'avait pas lieu d'être et les institutions représentatives sont sévèrement déboutées de leurs demandes. Une leçon pour les institutions représentatives qui n'ont pas su accorder leurs demandes et qui ont pêché par manque de stratégie. ■ F.C.

► TGI Paris, référé, 8 sept. 2006, n° 06/56904

## L'agenda du 9 au 24 octobre 2006

### RENDEZ-VOUS

#### Lundi 9 octobre Souffrance au travail, harcèlement moral

Une journée qui s'inscrit dans les rendez-vous Lamy de l'actualité et qui portera tant sur les aspects juridiques que sur les questions pratiques : rôle du CHSCT, méthodes de prévention, utilité de la médiation...

► Paris  
N° indigo 08 25 08 08 00

#### Jeudi 12 octobre Tour de France ANDCP : enjeux de la santé au travail

Réunis à Rennes pour cette cinquième étape du Tour de France, les responsables des ressources humaines envisageront les actions à mener face aux risques physiques et psycho-sociaux. Une réflexion qui sera illustrée par les témoignages de participants.

► Rennes  
tourdefrance@andcp.fr

#### Mardi 24 octobre Gestion des âges

Le groupe de travail constitué par l'Anvie se réunira pour évoquer la question de la transmission des savoirs entre les différentes générations de salariés. À noter que ce groupe poursuivra ses travaux le 23 novembre, sur le thème de la coopération entre générations, au travers de dispositifs tels que le tutorat ou l'apprentissage.

► Paris  
Tél. 01 49 54 21 79

### FORMATION

#### Mercredi 11 octobre Rupture amiable et transaction

Deux dispositifs auxquels les entreprises ont fréquemment recours, mais qui doivent être mis en œuvre avec la plus grande prudence. Lamy formation vous indique par conséquent les pièges à éviter et les précautions à prendre dans la négociation d'une rupture amiable ou dans la conclusion d'une transaction.

#### Mercredi 18 octobre Pratique des relations sociales pour l'encadrement

Lamy formation propose aux responsables d'équipe et à l'encadrement de consacrer une journée au rôle, au fonctionnement et aux logiques d'action des IRP.

► Paris  
N° indigo 08 25 08 08 00