

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 82E

14e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 18 JANVIER 2018

N° RG 17/06280

AFFAIRE :

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA STE
CHUBB FRANCE**

C/

**SOCIÉTÉ CHUBB FRANCE prise en la personne de ses représentants légaux domiciliés en
cette qualité audit siège**

...

Décision déferée à la cour : Ordonnance rendue le 02 Août 2017 par le président du tribunal de
grande instance de PONTOISE

N° RG : 17/00570

Expéditions exécutoires

Expéditions

Copies

délivrées le :

à :

Me Philippe CHATEAUNEUF

Me Francis LEGOND

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LE DIX HUIT JANVIER DEUX MILLE DIX HUIT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA STE CHUBB FRANCE pris en la personne de son représentant légal en exercice M. BISTORIN Jean-Pierre, dûment habilité en cette qualité audit siège

10 avenue de l'Entreprise

95800 CERGY

Représenté par Me Philippe CHATEAUNEUF, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 643 - N° du dossier 2017087

assisté de Me Rachel SAADA de la SELARL SAINT-MARTIN AVOCATS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : W04

APPELANTE

SOCIÉTÉ CHUBB FRANCE prise en la personne de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège

N° SIRET : 702 000 522

10 avenue de l'Entreprise - Parc Saint Christophe

Bâtiment M

95865 CERGY PONTOISE

Représentée par Me Francis LEGOND, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 118 - N° du dossier CHUBB2

assistée de Me Cyrille FRANCO de la SCP FROMONT BRIENS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0107 -

Syndicat CGT CHUBB FRANCE pris en la personne de son secrétaire en exercice domicilié en cette qualité audit siège

Rue du Pont du Péage, BP 80438,

67412 ILLKIRCH CEDEX

autre qualité : partie intervenante dans 17/06187

Non assigné - non représenté

INTIMEES

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 22 Novembre 2017, Madame Odette-Luce BOUVIER, président, ayant été entendu en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Odette-Luce BOUVIER, Président,

Madame Maïté GRISON-PASCAIL, Conseiller,

Madame Florence SOULMAGNON, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Agnès MARIE

EXPOSE DU LITIGE

La société en commandite simple (SCS) Chubb France est une filiale du groupe industriel américain United Technologies Corporation. Elle exploite une activité de conception, d'installation et de maintenance en France des systèmes de sécurité incendie.

La société comporte un comité d'entreprise, trente établissements disposant de délégués du personnel, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) siège et un CHSCT réseau.

Au début de l'année 2015, la SCS Chubb France a mis en place un projet de réorganisation de son activité intitulé « Convergence » destiné à harmoniser et simplifier les processus de gestion informatique notamment en développant de nouveaux outils informatiques (dont le logiciel UNICOM pour les commerciaux et le logiciel UNITECH pour les techniciens et JED) entre les différentes entités fusionnées au sein de la société (Chubb Sécurité, Sicli, Cofisec, Efec et Matincendie).

Compte tenu de la suppression prévue de soixante et onze postes de travail, ce projet s'accompagnait d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

tendant à proposer un ensemble d'opportunités de reclassement au sein de la société et dans d'autres sociétés du groupe ainsi que des mesures sociales d'accompagnement pour aider les salariés à retrouver un emploi à l'extérieur du groupe.

Un plan d'accompagnement était également mis en place et destiné à faciliter l'appropriation des nouveaux outils et des nouveaux processus.

Le projet Convergence a été présenté et discuté lors des CHSCT ordinaires et a fait l'objet d'une mesure d'expertise, à la demande du CHSCT, confiée au cabinet Indigo Ergonomie ayant pour objet « *l'évaluation des impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail* », lequel a émis le 20 avril 2015 un avis défavorable.

Un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'entreprise total a été conclu avec trois organisations syndicales (CFTD/CFE-CGC) le 29 mai 2015 et validé par la Direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (Dirrecte) le 30 juin 2015.

Le 1er juillet 2015, le CHSCT réseau, réuni en séance extraordinaire, a voté le recours à une nouvelle expertise confiée au cabinet Indigo Ergonomie avec notamment pour mission l'identification des risques de facteurs psycho-sociaux en lien avec le projet, mesure que la SCS Chubb France a contesté, en vain devant devant le juge judiciaire qui, statuant en la forme des référés, a retenu par jugement du 21 octobre 2015 l'existence d'un risque grave et rejeté la demande d'annulation de la mesure.

Dès le 4 juillet 2015, le projet Convergence a été mis en place à titre expérimental sur trois commerciaux et un technicien avant d'être déployé en juillet 2016 sur l'agence de Marseille littoral et étendu en janvier 2017 à l'ensemble de la région Méditerranée.

Plusieurs licenciements économiques sont intervenus dès novembre 2015.

Le 16 janvier 2017, l'expert, le cabinet Indigo Ergonomie, a conclu dans son rapport à l'existence de risques psycho-sociaux.

Au début de l'année 2017, les instances représentatives du personnel ont mis en exergue les dysfonctionnements du projet dont le ralentissement de l'activité des commerciaux entraînant une perte de leur rémunération variable, l'épuisement professionnel des salariés et l'absence de soutien de la direction de l'entreprise. Lors de la réunion ordinaire du CHSCT réseau des 28 février et 1er mars 2017, elles ont demandé l'arrêt immédiat du déploiement Convergence et sa suspension immédiate sur le réseau Méditerranée, souhait réitéré lors de la réunion extraordinaire du 22 mars 2017.

Le 10 mars 2017, _____, secrétaire du CHSCT réseau, a déclenché une procédure d'alerte en raison de l'existence d'une cause de danger grave et imminent au sein de la région Méditerranée dans laquelle est déployé depuis janvier 2017 le projet Convergence, consignée dans le registre le 14 mars 2017.

Par courriel du 13 mars 2017, _____, directrice de la région Méditerranée, a répondu que 'l'évocation d'un danger grave et imminent était très largement exagérée', convoqué le secrétaire du CHSCT réseau pour le 16 mars suivant afin d'obtenir davantage d'explications et annoncé une enquête.

Le 14 mars 2017, 18 salariés ont fait valoir leur droit de retrait sur l'utilisation de l'outil UNICOM.

Le 4 avril 2017, l'un d'entre eux, _____ a été mis en demeure par sa hiérarchie d'utiliser le logiciel à compter du 10 avril 2017, sa direction lui rappelant qu'il s'exposait, à défaut, à une sanction disciplinaire. _____ a été placé sous surveillance de la médecine du travail le 28 mars 2017 après avoir fait l'objet d'un arrêt de travail du 15 au 21 mars 2017 pour 'burn out'.

..... a également fait l'objet d'un arrêt de travail du 13 au 27 mars 2017 pour le même motif.

Le 16 mars 2017, le secrétaire du CHSCT, a saisi l'inspection du travail.

A compter de cette date, l'entreprise a effectué une enquête interne unilatérale au moyen d'un questionnaire dans lequel 28 salariés ont été interrogés sur le constat du danger grave et imminent. Sept d'entre eux ont répondu par l'affirmative.

Par courriel du 23 mars 2017, inspecteur du travail, a informé du fait que la procédure de danger grave et imminent n'avait pas été respectée et qu'il existait au sein de l'entreprise des indicateurs de risques psycho-sociaux importants dont il l'invitait à se saisir, ce à quoi responsable des affaires sociales, répondait le 27 mars 2017 que la situation était prise en compte par l'entreprise.

Après s'être rendu dans les locaux de Sophia Antipolis le 3 avril 2017 où il constatait l'existence avérée des risques psycho-sociaux suscités, l'inspecteur du travail a adressé à le 24 avril 2017, une lettre d'accompagnement à la mise en demeure 'risques psycho-sociaux' aux fins de :

- * les évaluer au sein de l'agence visitée et dans la région Méditerranée, d'élaborer et de mettre en 'uvre un plan d'action,
- * prendre les mesures pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et se mettre en sécurité, ce qui suppose de suspendre le projet Convergence sur lequel une étude d'impact est nécessaire.

Par lettre recommandée du 2 mai 2017, l'employeur a indiqué que, si l'outil de travail litigieux, au demeurant opérationnel, connaissait des imperfections liées à son lancement, des actions avaient été mises en 'uvre pour l'améliorer dans une période « transitoire ».

L'inspection du travail a participé à la réunion extraordinaire du CHSCT du 3 mai 2017 à l'issue de laquelle elle a rappelé à l'employeur, par lettre du 9 mai 2017, ses obligations légales en matière de procédure de danger grave et imminent.

Le 9 juin 2017, la SCS Chubb France a avisé l'inspection du travail :

- * de la saisine d'un cabinet d'audit mandaté afin d'évaluer les risques psycho-sociaux et de l'accompagner dans un plan d'actions,
- * que les modalités du droit de retrait des salariés leur avaient été rappelées, que le précédent logiciel avait été rétabli dans une agence pour une activité précise (portables),
- * que les salariés avaient de nouveau été sensibilisés à la cellule d'assistance psychologique.

Suivant assignation en référé à heure indiquée du 16 juin 2017, le CHSCT a assigné la SCS Chubb France devant le juge des référés du tribunal de grande instance de Pontoise sur le fondement des articles 808 et 809 du code de procédure civile afin notamment qu'il soit constaté que la société

n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés, qu'il lui soit ordonné, sous astreinte de 10.000 euros par jour de retard, de suspendre toute mise en 'uvre du projet Convergence dans la région pilote Méditerranée (et notamment l'utilisation des outils UNICOM et UNITEC) et qu'il soit interdit tout déploiement dans d'autres régions.

Par ordonnance contradictoire rendue le 2 août 2017, le juge des référés du tribunal de grande instance de Pontoise, retenant notamment que la procédure de danger grave et imminent déclenchée par [redacted] ne pouvait donner lieu à la saisine du juge judiciaire des référés que par l'inspecteur du travail et en aucun cas par le CHSCT qui, s'il jouit de la personnalité juridique, ne dispose que d'attributions participatives et consultatives ; que l'intervention volontaire du syndicat CGT n'était pas davantage recevable pour les mêmes motifs, a :

- déclaré l'action du CHSCT de la SCS Chubb France irrecevable,
- déclaré l'intervention volontaire du syndicat CGT de la SCS Chubb France irrecevable,
- débouté les parties de leurs demandes autres, plus amples ou contraires,
- dit que chacune des parties conservera à sa charge les dépens engagés par elle,
- rappelé que la présente ordonnance est exécutoire par provision.

Le 16 août 2017, **le CHSCT de la SCS Chubb France** a formé appel de la décision.

Dans ses conclusions de désistement partiel transmises le 20 septembre 2017, et auxquelles il convient de se reporter pour l'exposé détaillé de ses prétentions et moyens, **le CHSCT de la SCS Chubb France, appelant**, demande à la cour de :

- lui donner acte de ce qu'il se désiste de son appel uniquement à l'encontre du syndicat CGT de la SCS Chubb France,
- en conséquence, prononcer une ordonnance de désistement partiel de l'appel à l'encontre du syndicat CGT de la SCS Chubb France,
- dire et juger que la présente procédure d'appel se poursuit devant la cour entre lui et la SCS Chubb France,
- statuer ce que de droit sur les dépens.

Dans ses conclusions transmises le 13 octobre 2017, et auxquelles il convient de se reporter pour l'exposé détaillé de ses prétentions et moyens, **le CHSCT de la SCS Chubb France, appelant,** demande à la cour de :

-le dire et juger recevable et bien fondé en son appel,

-infirmer l'ordonnance entreprise,

Statuant à nouveau :

- rejeter l'exception d'incompétence soulevée par la SCS Chubb France au profit des juridictions administratives et se déclarer compétente,

- constater que la SCS Chubb France n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés,

- ordonner, et ce sous astreinte de 10.000 euros par jour de retard à compter de la signification de la présente décision, la suspension des outils informatiques du projet Convergence dans la région pilote Méditerranée (UNICOM, UNITEC et JDE),

- faire interdiction, sous la même astreinte de tout déploiement dans d'autres régions,

- dire que la cour se réservera la liquidation de l'astreinte,

- condamner la SCS Chubb France à verser les sommes de :

*7.560 euros TTC en règlement des honoraires de première instance,

*1.185 euros TTC en règlement des honoraires de postulation à hauteur d'appel,

*6.840 euros TTC en règlement des honoraires à hauteur d'appel,

- condamner la SCS Chubb France aux entiers dépens.

Au soutien de ses demandes, **le CHSCT de la SCS Chubb France** fait valoir en substance :

- que c'est en application d'un texte réservé à la fonction publique que le premier juge a déclaré l'action irrecevable ; qu'en effet, s'il est vrai que la 'commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat' n'a, aux termes du décret n°82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, que des attributions participatives et consultatives, en revanche le décret n°47-1430 du 1er août 1947 créant le Comité d'hygiène et de sécurité, puis la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 dite "loi Auroux" a donné aux CHSCT des entreprises privées des missions et pouvoirs sensiblement plus étendus ;

- que la Cour de cassation reconnaît au CHSCT la personnalité morale et donc la capacité d'ester en justice ;

- que la jurisprudence a reconnu la possibilité, pour les organisations syndicales, de saisir le juge d'une demande de suspension d'une décision managériale ayant pour effet de porter atteinte à la santé et la sécurité des salariés (Soc., 5 mars 2008, n°06-45.888) et a admis également qu'un CHSCT, compte tenu de sa mission de « veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières », est recevable à formuler une telle demande (notamment CA Paris, 6-2, 13 décembre 2012, n°12/00303) ;

- que les dispositions régissant l'inspection du travail et celles régissant le CHSCT étant rigoureusement autonomes, une interprétation selon laquelle la possibilité d'action en justice ouverte à l'inspection du travail aurait pour effet de dessaisir le CHSCT de ses propres prérogatives en cas de danger grave et imminent, aurait de graves conséquences sur la santé des salariés ;

- qu'en cas d'accord collectif, le contrôle du juge administratif se limite à la régularité de l'accord ; que l'administration n'était pas compétente pour apprécier la conformité du déploiement du projet Convergence avec l'obligation de sécurité incombant à l'employeur ;

- qu'il convient en l'espèce, de faire cesser les atteintes à la santé des salariés par la suspension du projet qui constitue une mesure conservatoire destinée à prévenir un dommage imminent sur la santé des salariés ;

- qu'antérieurement au déploiement du projet, de nombreux acteurs sociaux ont pu constater l'état de santé alarmant des salariés s'agissant des risques psychosociaux ;

- que l'impréparation du projet Convergence est source d'importants risques psychosociaux pour les salariés; que ce climat d'incertitude a des répercussions graves sur eux et tout particulièrement les salariés licenciés dont le préavis est systématiquement reporté depuis novembre 2015 ; que ceux-ci se retrouvent ainsi à travailler « en sursis » sans aucune visibilité quant à leur avenir, dans une société qui a d'ores et déjà rompu leur contrat ;

- que les recommandations et mesures pour assurer la sécurité des salariés, notamment les mesures préconisées par l'expert dans le rapport du 20 avril 2015, n'ont pas été mises en 'uvre ;

- que depuis le déploiement du projet, les alertes quant à la sécurité des salariés se multiplient sans véritable prise en compte (courrier du 3 février 2017 du délégué du personnel de l'agence de Nice ; exercice du droit d'alerte le 10 mars 2017 par le secrétaire du CHSCT ; exercice du droit de retrait le 14 mars 2017 par 18 salariés refusant d'utiliser le logiciel UNICOM ; arrêt maladie de 7 salariés pour 'burn out' ; constatation par plusieurs médecins du travail du lien entre la dégradation de la santé des salariés et leur travail ; rapports de suivi du logiciel UNICOM auquel sont annexés plusieurs 'mails' de salariés faisant état d'un nombre considérable de dysfonctionnements) ;

- que lors d'une visite à l'agence de Nice le 3 avril 2017, l'inspecteur du travail a constaté qu'il y avait des dysfonctionnements nombreux et systématiques, une surcharge de travail importante et chronophage liée au 'reporting', une insuffisance de formation des assistantes, une incertitude à moyen et long terme sur la rémunération variable liée à la baisse de chiffre d'affaire engendrée, une absence de formation réelle, la démission de 3 techniciens la semaine précédente ;

- que depuis la décision rendue en référé du tribunal de grande instance de Pontoise, de nombreux salariés ont été placés en arrêt pour cause de maladie, en lien avec le nouvel outil informatique;

- que cinq personnes sur 21 (alors que 7 salariés ont été arrêtés et que 18 salariés ont affirmé qu'il existait un danger grave et imminent en faisant usage de leur droit de retrait) ont dit être victimes d'un danger grave et imminent, soit environ 20 % ; que, selon la direction, le danger grave et imminent se caractérise par « une pression quotidienne pouvant conduire au 'burn-out', à des problèmes psychologiques, à du stress, à des perturbations du sommeil » ;

- que les dysfonctionnements mettant en danger les salariés ont été confirmés par l'inspection du travail d'Aix en Provence, autorité administrative indépendante ; que l'inspectrice a relevé, en septembre 2017, l'intégralité des mesures mises en 'uvre par l'employeur pour répondre à la situation ; qu'elle a constaté qu'en dépit de ces mesures, des facteurs de risques psycho-sociaux persistaient - intensité du travail, rapports sociaux dégradés, insécurité de la situation de travail-;

- que compte tenu du risque d'atteinte grave à la santé des salariés, la suspension du projet dans la région Méditerranée, et l'absence de déploiement aux autres régions, demandée par l'inspection du travail de Nice (mise en demeure du 24 avril 2017), est indispensable pour préserver la santé des salariés ;

- qu'enfin, lorsque l'action judiciaire engagée par un CHSCT n'est pas étrangère à sa mission, et n'est donc pas abusive, les frais de procédure et honoraires d'avocat qu'il a exposés, alors qu'il ne dispose pas de budget propre, doivent être pris en charge par l'employeur.

Dans ses conclusions transmises le 8 novembre 2017, et auxquelles il convient de se reporter pour l'exposé détaillé de ses prétentions et moyens, **la SCS Chubb France, intimée**, demande à la cour de :

A titre principal :

- constater l'incompétence du tribunal de grande instance au profit du tribunal administratif de Nice,

- relever l'irrecevabilité de l'action du CHSCT,

- confirmer l'ordonnance du 2 août 2017 rendue par le tribunal de grande instance de Pontoise,

- constater l'absence de toute demande du syndicat CGT à son encontre en cause d'appel,

A titre subsidiaire :

- dire et juger que les demandes du CHSCT ne caractérisent ni urgence, ni trouble manifestement illicite devant conduire à suspendre la mise en 'uvre du projet convergence,

Par conséquent et en tout état de cause :

- dire et juger qu'il n'y a pas lieu de suspendre la mise en 'uvre du projet Convergence,
- débouter le CHSCT de l'ensemble de ses demandes.

Au soutien de ses demandes, la SCS Chubb France fait valoir :

- que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, le juge judiciaire n'est plus compétent en matière de contestation d'un plan de sauvegarde de l'emploi et de la réorganisation associée ; qu'une décision de la Dirrecte est une décision administrative qui, en raison du principe de séparation des pouvoirs, ne peut être contestée que par un recours hiérarchique, devant le ministre du Travail et par un recours contentieux devant le tribunal administratif ;

- que le code du travail n'a pas reconnu expressément la personnalité morale au CHSCT ; que cette carence du législateur a été comblée par la Cour de cassation qui considère que les CHSCT sont dotés de la personnalité civile dans la mesure où, ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, ils sont pourvus, dans ce but, d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge ; que, néanmoins, le CHSCT ne peut défendre que ses intérêts propres, en cas de méconnaissance, par une entreprise, de ses obligations en matière d'information et consultation ;

- qu'il appartient au demandeur d'établir l'existence d'un tel trouble manifestement illicite ; que les faits avancés pour expliquer le risque grave doivent être démontrés au moyen notamment de critères objectifs patents ; que le CHSCT ne démontre pas la réalité ou la pertinence du risque pour la santé des salariés ;

- que la société a mis en place de très nombreuses mesures afin d'accompagner les collaborateurs dans la mise en place de leurs nouveaux outils de travail de sorte que le projet ne présente aucun risque grave pour leur santé qui justifierait sa suspension; que l'ensemble de ces actions d'accompagnement ont manifestement eu des conséquences positives puisque les salariés ayant exercé leur droit de retrait ont décidé de reprendre l'utilisation de l'outil UNICOM dès le 25 avril 2017 ;

- qu'elle a respecté l'ensemble des recommandations de l'inspection du travail d'Aix en Provence;

- qu'elle n'a jamais été mise en demeure de suspendre le déploiement du projet ; que le courrier de M. Amate du 24 avril 2017 ne satisfait à aucune des conditions auxquelles doit satisfaire une mise en

demeure de l'inspection du travail ; qu'il s'agit d'une lettre d'accompagnement faisant état des observations de l'inspecteur du travail de Nice et de ses préconisations à destination de la Dirrecte ; qu'en outre, dans le cadre de la procédure de danger grave et imminent, l'inspection du travail n'est pas habilitée à prendre une mise en demeure ;

- que la décision de mise en demeure de la Dirrecte a été notifiée quelques jours plus tard, par courrier du 27 avril 2017 ; que la Dirrecte n'a pas suivi les recommandations de l'inspection du travail du 24 avril 2017 en ce qui concerne la nécessité de suspendre le projet, et a considéré qu'il n'y avait pas lieu de le faire ;

- que, conformément aux instructions de la Dirrecte, un plan d'actions a été mis en place ainsi que de nombreuses mesures afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés ;

- qu'aucune expertise 'risque grave' n'a été rendue s'agissant du projet Convergence ;

- que tout au long de la procédure, le CHSCT n'a cessé d'adopter une attitude irresponsable et contradictoire ; que son abus d'ester en justice est caractérisé.

Le syndicat CGT de la SCS Chubb France, intimé, n'a pas été assigné en cause d'appel.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 20 novembre 2017.

L'audience de plaidoirie a été fixée au 22 novembre 2017 et la décision mise à disposition le 18 janvier 2018.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le désistement de l'appel en ce qu'il est dirigé contre le syndicat CGT de la SCS Chubb France :

Il convient de constater le désistement partiel de l'appel formé

par le CHSCT de la SCS Chubb France en ce qu'il est dirigé à l'encontre du Syndicat CGT de la SCS Chubb France.

Sur la compétence du juge judiciaire :

L'article L. 1235-7-1 du code du travail énonce:

'L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions

prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (...).

Par suite, échappent désormais à la juridiction judiciaire les litiges limitativement énumérés par ce texte relatifs à l'accord collectif ou au document unilatéral établi par l'employeur, au contenu du plan, aux décisions de l'administration statuant sur les demandes d'injonction ou à la régularité de la procédure de licenciement collectif.

L'article L. 1235-7-1 ne précise cependant pas si la juridiction judiciaire est privée de la possibilité de connaître d'un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, commis à l'occasion de l'établissement et de mise en oeuvre du plan et résultant notamment d'une insuffisante prise en compte des risques psychosociaux induits par le projet de restructuration.

La compétence résiduelle éventuelle du juge judiciaire doit être examinée au regard des pouvoirs dont dispose l'autorité administrative et de l'objet de la demande.

En l'espèce, il est constant que la Direccte du Val d'Oise a, par décision du 30 juin 2015, devenue définitive, validé l'accord collectif majoritaire du 29 mai 2015 portant plan de sauvegarde de l'emploi signé le 29 mai 2015 entre la société CHUBB France et les organisations syndicales majoritaires CFDT, CFE-CGC et FO. Cette décision vise expressément la procédure d'information et consultation des CHSCT Siège et Réseau en ces termes : « *Vu les réunions des CHSCT Siège et Réseau qui se sont déroulées du 4 mars 2015 au 19 mai 2015, et au cours desquelles ces deux instances ont été consultées conformément aux dispositions de l'article L 4612-8 du code du travail, sur le projet de réorganisation et de réduction des effectifs au sein de la société Chubb France, et ses conséquences sur les conditions de travail. Vu les avis rendus par les CHSCT Siège et Réseau le 19 mai 2015* ».

La décision prise par l'autorité administrative implique, conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-2 du code du travail, que celle-ci se soit assurée, avant de valider l'accord, de :

'- sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 (objet de l'accord) ;

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas

échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-16-1 ;

- la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 (contenu du PSE) ;

- la mise en oeuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 (obligations de recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'établissement)".

Le contrôle de l'autorité administrative est ainsi limité à la vérification du contenu de l'accord au regard des dispositions régissant son objet, du respect des procédures de consultations des institutions représentatives, de l'existence d'un plan de reclassement et des modalités de suivi de la mise en oeuvre effectives des mesures contenues dans ce plan et, le cas échéant, de la mise en oeuvre des obligations de recherche d'un repreneur.

Par ailleurs, l'article L. 1233-57 du code du travail, qui prévoit que l'administration peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, n'autorise pas pour autant celle-ci à procéder à d'autres contrôles que celui prévu par la loi.

Il n'appartient dès lors pas à l'autorité administrative de contrôler, au titre des dispositions précitées, les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi sur la santé et la sécurité des salariés.

Il s'ensuit que le juge judiciaire reste en principe compétent pour sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention.

Il convient en conséquence de dire, en l'espèce, le juge judiciaire compétent pour connaître d'une action en référé fondée, au visa de l'article 809, alinéa 1, du code du travail, sur le trouble manifestement illicite qui résulterait d'une violation par l'employeur, la SCS Chubb France, de l'obligation de sécurité et de prévention et ce nonobstant l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il y a dès lors lieu de rejeter l'exception d'incompétence soutenue par l'intimée au profit du juge administratif.

Sur la recevabilité de l'action du CHSCT :

En application de l'article L 4121- 1 du code du travail, lui même interprété à la lumière de la directive CEE n° 89-391 du 12 juin 1989 tendant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions

d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Il est constant que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a la personnalité morale et partant, la capacité d'ester en justice : il entre dans sa mission aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise.

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4612-1 à L. 4612-8 du code du travail et 809, alinéa 1, du code de procédure civile qu'un CHSCT a qualité à agir en justice, au regard de ses prérogatives particulières d'institution représentative du personnel spécialisée dans les questions relatives à la santé et de la sécurité des salariés, aux fins de suspension par la juridiction des référés d'un projet d'aménagement important modifiant dans l'entreprise les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En conséquence, a qualité et intérêt à agir le CHSCT de la SCS Chubb France devant la juridiction des référés sur le fondement de l'article 809, alinéa 1, du code de procédure civile, aux fins de suspension du projet Convergence, étant précisé que le CHSCT sollicite en l'espèce cette mesure au regard des risques psycho-sociaux persistants, selon lui, générés par ce projet et de la nécessité d'une information effective sur les risques inhérents à la remise en place des anciens outils informatiques sur les conditions de travail et la santé des salariés et dans l'attente de la mise en place d'un projet abouti.

Il convient en conséquence de déclarer recevable l'action du CHSCT de la SCS Chubb France et d'infirmier la décision déferée.

Au principal, sur le trouble manifestation illicite :

Aux termes de l'article 809 alinéa 1er du code de procédure civile, la juridiction des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestation illicite.

Le dommage imminent s'entend du « dommage qui n'est pas encore réalisé, mais qui se produira sûrement si la situation présente doit se perpétuer » et le trouble manifestation illicite résulte de « toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit ».

Il s'ensuit que pour que la mesure sollicitée soit prononcée, il doit nécessairement être constaté, à la

date à laquelle le premier juge a statué et avec l'évidence qui s'impose à la juridiction des référés, l'imminence d'un dommage, d'un préjudice ou la méconnaissance d'un droit, sur le point de se réaliser et dont la survenance et la réalité sont certaines, qu'un dommage purement éventuel ne saurait donc être retenu pour fonder l'intervention du juge des référés ; la constatation de l'imminence du dommage suffit à caractériser l'urgence afin d'en éviter les effets.

En l'espèce, il résulte des éléments de fait et de preuve versés aux débats que :

- la société CHUBB France a initié au cours de l'année 2015 un projet de réorganisation Convergence afin d'harmoniser et simplifier les processus de gestion entre les différentes entités fonctionnant avec des systèmes d'information et des organisations commerciales différentes, notamment en développant de nouveaux outils informatiques (les logiciels UNICOM , UNITEC et JDE) ;

- dès le 4 juillet 2015, le projet a été mis en place à titre expérimental sur trois commerciaux et un technicien avant d'être déployé en juillet 2016 sur l'agence de Marseille littoral et étendu en janvier 2017 à l'ensemble de la région Méditerranée.; plusieurs licenciements économiques sont intervenus dès novembre 2015 ;

- le président du tribunal de grande instance de Versailles, statuant en la forme des référés, a retenu, dans son jugement du 21 octobre 2015, l'existence d'un risque grave et actuel, reposant sur des éléments objectifs de nature à compromettre la sécurité ou la santé des salariés, pour débouter la société de sa demande d'annulation de la délibération du 1er juillet 2015 du CHSCT confiant une seconde expertise au cabinet Indigo Ergonomie ;

- l'expert Indigo Ergonomie a, le 16 janvier 2017, conclu dans son rapport à *'une situation alarmante et préoccupante en matière d'atteintes à la santé' des salariés et 'la présence de troubles psychologiques'* et, quant aux causes psychosociales, que le modèle organisationnel en place chez Chubb est maltraitant voire pathogène en ce qu'il est *'déstabilisant par son état de perpétuel changement, notamment par la succession des réorganisations, fusions, associées ou non à des PSE ce qui crée un passif pour certains salariés qui voient leur carrière professionnelle être modifiée au gré de ces changements (modifications de poste, d'agence, etc) ; contraignant car extrêmement normalisé et contrôlé par des consignes descendantes. Et, il se traduit sur le terrain par une dichotomie entre les décisionnaires et les exécutants ; épuisant pour les salariés qui passent leur temps à courir après des objectifs qui sont difficiles à atteindre et qui augmentent chaque année, après un travail dans l'urgence, sans temps de récupération'*;

- outre l'exercice dans la région Méditerranée du droit de retrait le 14 mars 2017 par dix-huit salariés refusant d'utiliser le logiciel UNICOM et l'arrêt pour cause de maladie de sept salariés pour 'burn out', confirmé par une contre visite médicale, éléments objectifs de la dégradation de la santé des utilisateurs de ces nouveaux outils informatiques, l'inspecteur du travail, par un courriel du 23 mars 2017, a informé Mme Fortier, directrice régionale de Chubb Sici Méditerranée, du fait que la procédure de danger grave et imminent n'avait pas été respectée et qu'il existait au sein de

l'entreprise des indicateurs de risques psycho-sociaux importants dont il l'invitait à se saisir ;

- par lettre d'accompagnement du 24 avril 2017, l'inspecteur du travail de Nice, à la suite de la visite des locaux de Sophia Antipolis, a constaté l'existence avérée des risques psycho-sociaux suscités par le projet Convergence et demandé à la direction de les évaluer au sein de l'agence visitée et dans la région Méditerranée, de mettre en 'uvre un plan d'action, de faire une étude d'impact du projet, de prendre les mesures pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et se mettre en sécurité et préconisait enfin la suspension du projet afin de respecter les termes de l'article L.4132-5 du code du travail ;

- par décision notifiée le 27 avril 2017 la Dirrecte, si elle ne suspendait pas le projet Convergence, a expressément mis en demeure _____ ès qualités :

« article 1 - D'évaluer les risques au sein de l'agence de Sophia Antipolis, et de la région Méditerranée, liée à la mise en place du projet CONVERGENCE,

- d'élaborer et mettre en oeuvre un plan d'action prenant en compte les résultats de l'évaluation des risques et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L 4121-2 du code du travail, tels que préconisé, notamment par le rapport INDIGO,

- de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité compte tenu du danger grave et imminent signalé par le secrétaire du CHSCT, en application de l'article L 4132-5 du code du travail () » ;*

- pour satisfaire à la mise en demeure de la Dirrecte, la société Chubb, outre le mandat confié au cabinet Leyton pour l'accompagner dans la réalisation d'un audit relatif à l'évaluation des risques liés à la mise en place du projet Convergence au sein de l'agence de Sophia et des deux autres agences de la région Méditerranée et l'aider à mettre en place un plan d'actions tenant compte des résultats de cette évaluation, a :

* donné de nouvelles instructions aux membres de l'encadrement afin de porter une attention particulière aux salariés susceptibles d'être exposés à une situation de santé grave et imminent et rappelé l'existence et les modalités d'exercice du droit de retrait ;

* mis en place des solutions alternatives en cas de difficulté avec l'utilisation des nouveaux outils avec, à titre d'exemple, pour les commerciaux, en cas de dysfonctionnement de leur outil UNICOM , d'établir des devis sur Excel ;

* revu le périmètre de déploiement, l'activité 'systèmes' restant déployée sur l'ensemble de Méditerranée, Rhone Alpes Auvergne et Sud-Ouest mais l'activité 'portables' faisant l'objet de réajustements, l'agence Cote d'Azur revenant temporairement, dans une première étape, à l'utilisation des outils précédents et, en fonction des résultats obtenus et du retour des utilisateurs, il serait décidé, en une deuxième étape , de revenir également, de façon temporaire, à l'utilisation des anciens outils

dans les agences de Var immo et de Montpellier courant juillet 2017, les agences de Provence et Marseille Littoral, agences pilote du projet restant sur l'utilisation des outils Convergence ;

* rappelé aux collaborateurs l'existence de la cellule d'assistance psychologique CARE assurée par le Cabinet Capital Santé qui permet d'offrir, par un échange téléphonique, une écoute et un soutien psychologique anonyme à tout collaborateur rencontrant des difficultés pour lui-même ou pour une personne de son entourage (un rapport d'étape d'octobre 2017 établissant que seuls quatre salariés avaient souhaité y recourir depuis le début de l'année 2017) ;

* maintenu le maintien pour les techniciens et le commerciaux de leur rémunération variable pour les deux premiers semestres 2017 avec ajustement à la fin du semestre, système prolongé pour le troisième trimestre de l'année 2017.

La cour relève qu'en dépit de ces mesures de prévention mises en oeuvre par la société Chubb au sein des établissements de la région Méditerranée, l'inspectrice du travail d'Aix-en-Provence, donnant suite à la procédure de danger grave et imminent au sein des établissements de la région Méditerranée, initiée le 20 mars 2017 par le secrétaire du CHSCT Réseau, détaille dans sa lettre du 4 septembre 2017, pour chaque poste -assistants, techniciens, commerciaux, animateurs- les dysfonctionnements liés au développement du projet Convergence et retient la persistance de facteurs de risques psycho-sociaux.

Ainsi, l'inspectrice relève l'intensité du travail, une surcharge de travail aggravée notamment du fait des nouveaux logiciels du projet Convergence, du temps consacré à la remontée des anomalies, de l'appropriation des nouveaux outils, des procédures alourdis, de l'ajout de nouvelles tâches mais aussi de rapports sociaux dégradés, y compris avec les clients mécontents, du sentiment d'une absence de reconnaissance pour la charge générée par le déploiement du projet, notamment sur la rémunération variable et enfin du fait de l'insécurité de la situation du travail, les salariés d'Aix-en-Provence étant contraints de travailler sur un logiciel qui présente des dysfonctionnements sans que cette charge supplémentaire ne soit valorisée par l'entreprise.

Elle en conclut que les logiciels UNICOM, UNITEC et JDE présentent des caractéristiques qui ne satisfont pas aux conditions fixées par l'article R 4542-5 du code du travail et enfin qu'un désaccord persiste sur les modalités de l'expertise confiée au cabinet Leyton pour évaluer les risques liés au déploiement du projet Convergence et enfin que l'employeur doit veiller à associer à cette évaluation les salariés, *via* leurs représentants.

Il résulte de l'ensemble de ces constatations et énonciations qu'est caractérisé le trouble manifestement illicite causé, à la date à laquelle le premier juge a statué, par le non-respect persistant par la société Chubb de l'obligation qui est la sienne, en sa qualité d'employeur et en application de l'article L 4121- 1 du code du travail, de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

En ce qui concerne les mesures qui s'avèrent appropriées, à la date du présent arrêt, pour mettre un

terme à cette situation de risques psycho-sociaux persistants liée au développement du projet Convergence, la cour relève qu'il n'y a pas lieu d'ordonner, en l'état, la suspension des outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) dans la région pilote Méditerranée dès lors qu'il convient d'attendre l'évaluation finale et exhaustive des mesures mises en oeuvre à la suite de la mise en demeure de la Dirrecte et en cours de développement et d'amélioration par l'employeur dans cette région.

Il convient en revanche, au regard des éléments persistants de risques psycho-sociaux sus mentionnés et dans l'attente du bilan des sites de la région Méditerranée, de faire interdiction

à la société Chubb, afin de prévenir tout dommage imminent sur la santé des salariés, de déployer les outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) du projet Convergence dans d'autres régions, sans qu'il soit nécessaire toutefois d'assortir cette interdiction d'une mesure d'astreinte.

Sur les frais de procédure et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT :

L'action judiciaire engagée par le CHSCT de la SCS Chubb France étant conforme à ses attributions et ne présentant aucun caractère abusif, les frais de procédure et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT, qui ne dispose pas de budget propre, doivent être pris en charge par l'employeur afin d'assurer au CHSCT son droit d'ester en justice.

Il convient en conséquence de condamner la société CHUBB France à verser au CHSCT, au titre des honoraires dont il est dûment justifié, la somme de 7.560 euros TTC en règlement des honoraires de première instance, celle de 1.185 euros TTC en règlement des honoraires de postulation en appel et la somme de 6.840 euros TTC en règlement des honoraires de la SELARLU L'Atelier des droits, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Partie perdante pour l'essentiel, l'intimée doit supporter les dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS LA COUR

Statuant publiquement par décision contradictoire et en dernier ressort.

DÉCLARE le juge judiciaire compétent pour connaître de la présente action et rejette en conséquence l'exception d'incompétence soutenue par la SCS CHUBB France au profit du juge administratif,

CONSTATE le désistement partiel de l'appel formé

par le CHSCT de la SCS Chubb France en ce qu'il est dirigé à l'encontre du Syndicat CGT de la SCS Chubb France,

INFIRME l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions,

STATUANT À NOUVEAU,

DIT recevable l'action du CHSCT de la SCS Chubb France,

Vu l'évolution du litige,

DIT n'y avoir lieu à référé sur la demande de suspension, sous astreinte, des outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) du projet Convergence développé par la SCS Chubb France dans la région pilote Méditerranée,

FAIT INTERDICTION à la SCS Chubb France de procéder au déploiement du projet Convergence dans les autres régions,

REJETTE les demandes d'astreinte,

CONDAMNE la SCS Chubb France à payer la somme de 7. 560 euros TTC en règlement des honoraires de première instance, celle de 1.185 euros TTC en règlement des honoraires de postulation en appel et la somme de 6.840 euros TTC en règlement des honoraires de la SELARLU L'Atelier des droits,

CONDAMNE la SCS Chubb France aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Madame Odette-Luce BOUVIER, président et par Madame Agnès MARIE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,

