

# Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT

(CA Paris, 18<sup>e</sup> ch. C, 2 oct. 2008, CHSCT et a. c./ SA IBM France)\*

par *Patrice Adam*, Maître de conférences en droit privé,  
Université Nancy 2 (chercheur au CERIT-CRDP)

**Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'employeur, à une expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 4614-12) (1). Plusieurs juridictions du fond ont admis que ce droit à l'expertise recouvrait le champ de la souffrance (mentale) au travail (2). On eût très mal compris d'ailleurs, après la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qu'elles en décident autrement (3). La possibilité pour l'instance représentative de désigner un expert dans le champ des risques psychosociaux ne faisant désormais plus de doute, l'employeur désireux de contester devant le juge civil cette désignation se devait donc d'explorer d'autres voies, de développer d'autres arguments.**

Quelques décisions récentes renseignent sur les sentiers aujourd'hui empruntés. Le contentieux de « l'expertise CHSCT » en matière de santé mentale est d'abord un contentieux du « risque grave » (4). Et ce que

met classiquement en débat judiciaire l'employeur, c'est la réalité (5) ou la gravité du risque mis en avant par les élus (6). C'est au CHSCT qu'il revient alors d'apporter la preuve que la situation de souffrance mise en exergue

\* N° 07/08648, Juris-Data n° 2008-002523.

(1) Ce commentaire développe, affine, amende les très rapides observations faites sur cet arrêt dans notre article « Le droit du travail français à l'épreuve des risques psychosociaux (une perspective contentieuse) », in *Les Droits d'Europe du Sud confrontés aux risques psychosociaux au travail*, L'Harmattan, 2009 (à paraître).

(2) Voir P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail », Dr. Ouv. 2008, p. 326 ; voir aussi TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, n° 08/000279, reproduit ci-après p. 267 : « le risque considéré est tout risque rentrant dans la mission du CHSCT. La santé, et notamment la santé mentale, relève des missions de tout CHSCT » ; CA Aix-en-Provence, 26 février 2009, SNCF c/ CHSCT de l'U.O. Traction de Nice, n° 2009/209 : si les blessures subies sont limitées, le risque encouru n'en est pas moins grave, un conducteur de train devant pouvoir conduire sa machine sans craindre des projectiles qui sont de nature à le blesser gravement « *et en tout cas de l'affecter psychologiquement* » (c'est nous qui soulignons).

(3) « Il doit tout d'abord être observé que la jurisprudence a étendu le champ d'application de l'article L. 4614-12 du Code du travail en reconnaissant la possibilité pour un CHSCT de recourir à un expert agréé non seulement en cas de risque grave lié à la survenance d'une maladie professionnelle ou la crainte d'un accident du travail, mais encore à la dégradation de la santé mentale des salariés » : TGI Bordeaux (ord. référé), 22 sept. 2008, n° 08/01426, SA Orange France c/ CHSCT du centre clients Organe et renseignements « Sud-Ouest/Atlantique » de la société Orange France. La formule des juges bordelais mériterait sans doute d'être légèrement amendée. Ce n'est pas vraiment les juges qui ont étendu le champ d'application de l'article L. 4614-12 du Code du travail, mais le législateur lui-même ! Certes, l'article L. 4614-12 n'a pas été formellement modifié par la loi du 17 janvier 2002. Mais la notion de « risque grave » visé par ce texte est le décalque, le « négatif », de la notion de santé au

travail. Modifier la seconde (ce qu'a fait le législateur en lui conférant expressément une dimension « mentale »), c'était nécessairement, quoique implicitement, affecter la première. La loi a donc bien modifié le contenu de la règle supportée par l'article L. 4614-12 quand bien même elle n'a pas touché sa lettre.

(4) Alors même évidemment que le « second cas d'ouverture » visé par l'article L. 4614-12 (projet important...) autorise le recours à l'expert en dehors même de tout risque grave. L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 novembre 2007 (RDT mars 2008, p. 180, note P. Adam, Dr. Ouv. 2008, p. 49, rapp. JM. Béraud) ouvrait en grand la voie à l'expertise du CHSCT en cas de projet important modifiant les conditions de travail. La référence désormais faite (rédaction issue de la recodification entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2008) dans l'article L. 4614-12 du Code du travail aux « conditions de santé » (aux lieu et place des « conditions d'hygiène » anciennement visées) conforte cette possibilité. Dans certaines affaires, les deux cas d'ouverture se voient mis en discussion : CA Riom, 3 février 2009, SA France Telecom c/ CHSCT, n° 08/01322.

(5) TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, ci-après p. 268 : « ce ressentiment exprimé ne saurait en soi constituer un risque grave, sans preuve d'une atteinte à la santé des personnels, notamment l'équilibre psycho-social de ces derniers, médicalement constatée en raison de ce malaise social ».

(6) « L'article L. 4614-12 du Code du travail ne saurait avoir pour objet de rechercher et de qualifier l'existence d'un risque grave dans l'entreprise, dès lors que cette condition est posée comme préalable nécessaire à sa mise en œuvre » : TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, prec. p. 268 ; CA Riom, 3 février 2009, SA France Telecom c/ CHSCT, n° 08/01322 (l'argument avancé par l'employeur est également que l'expertise ne doit pas avoir pour objet d'établir le risque grave, qui doit être actuel et donc apprécié à la date à laquelle le CHSCT décide l'expertise).

pour justifier le recours à l'expert caractérise bien le « risque grave » visé par la loi. Et les différentes décisions publiées apportent à cet égard de précieuses informations sur les éléments pouvant étayer la demande du comité. Où l'on apprend, sans trop de surprise, que les constatations du médecin du travail sont souvent déterminantes... (7).

L'affaire ici rapportée, jugée par la Cour d'appel de Paris le 2 octobre 2008 (8), se situe, elle aussi, sur le terrain du risque grave. Et si l'employeur (pour obtenir l'annulation de la désignation de l'expert) conteste en des termes assez classiques (et bien peu convaincants) l'existence même d'un risque grave (9), son argumentation emprunte également un autre chemin, sinon « inédit » (10), du moins encore peu fréquenté dans le champ de la souffrance au travail (11) (parions que cela ne durera pas...). Effort argumentatif qui a fait mouche devant le Tribunal de grande instance de Bobigny, puisque son président, tout en reconnaissant l'existence d'un risque grave, devait cependant faire droit à la demande patronale d'annulation de la décision du CHSCT. Les juges du second degré ne se laisseront, eux, pas séduire, infirmant l'ordonnance rendue en première instance.

Est-ce à dire que le chemin suivi était en fait une impasse ? La lecture de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris incite, pour le moins, à une prudente réponse. Car si l'argumentation patronale ne lui a pas permis, en l'espèce, de voir ses prétentions triompher, les juges semblent lui reconnaître quelque pertinence, dessinant, en creux ou dans ses plis, les contours d'un obstacle potentiel (critiquable) à la désignation d'un expert par le CHSCT.

La question posée aux juges dans l'affaire qui nous occupe peut ainsi être formulée : le fait pour l'employeur d'avoir mis en place un « groupe pilote » au sein de l'entreprise (12), chargé d'identifier les sources du stress et d'y remédier, fait-il barrage à la désignation d'un expert par le CHSCT ? Oui, on le sait, pour le premier juge, non pour les seconds.

Pour les magistrats de la Cour d'appel de Paris, le CHSCT a un droit à une « *information autonome lui permettant de forger sa conviction au vu des éléments qu'il estime pertinents* ». C'est là, pour les juges parisiens, la signification de l'article L. 4614-12 du Code du travail. Est-ce à dire, ce faisant, qu'ils considèrent, avec les demandeurs, que « *quelles que soient la nature et la composition d'un groupe pilote au sein de l'entreprise, chargé d'identifier les sources de stress et d'y remédier, et les méthodes de celui-ci (...), cette structure interne ne saurait se substituer à un expert extérieur à l'entreprise, disposant du savoir-faire indispensable (...) et présentant toute garantie d'indépendance et d'objectivité* » ? Il semble bien difficile de l'affirmer. Sa position apparaît, à vrai dire, bien plus nuancée.

C'est que, pour rejeter la demande patronale, et considérer comme légitime la délibération du CHSCT, les juges ne vont pas se contenter de viser ce « *droit à une information autonome* » ; ils vont avancer et dérouler (longuement) plusieurs autres arguments : les médecins du travail avaient insisté sur la nécessité d'un regard extérieur à l'entreprise ; à l'époque de la désignation de l'expert par le CHSCT, le groupe pilote mis en place par la direction de l'entreprise était pratiquement inexistant (pas de budget pour fonctionner)... Surtout, et c'est cela, pensons-nous, qui est particulièrement remarquable : ce fameux groupe pilote a été constitué, soulignent les juges, « *de façon totalement empirique, le panel des salariés devant y participer et les questionnaires établis ayant été élaborés par des personnes non spécialisées et sans efficacité scientifiquement validée* ». Or, soulignent-ils avec une grande acuité, « *eu égard à la nature du risque identifié, il convient de s'interroger sur la pertinence d'intervention d'un tel groupe interne à l'entreprise ; qu'en effet l'appréhension d'un risque tel que le stress au travail implique nécessairement l'analyse de situations individuelles et doit prendre en compte les facteurs psychologiques par essence subjectifs ; qu'une telle analyse est de nature à mettre en cause telle ou telle*

(7) Les constatations « alarmantes » – l'adjectif n'est pas rare – du médecin du travail sont ainsi un élément récurrent dans les motivations judiciaires (bien d'autres éléments peuvent également être pris en compte ; les rapports de l'inspection du travail sont aussi fréquemment visés) ; CA Riom, 3 février 2009, précité : l'existence d'un risque grave et actuel pour la santé des salariés se trouve démontrée par le rapport d'activité du médecin du travail qui relève les risques psychosociaux et notamment les manifestations anxiogènes générées par l'incertitude concernant leur devenir et les choix à opérer ; très caractéristique : TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, prec.

(8) CA Paris, 18<sup>e</sup> ch., C, 2 oct. 2008, n° 07/08648, CHSCT et a. c./ SA IBM France, jurisdata n° 2008-002523, SSL 27 oct. 2008, n° 1372, p. 2, ci-après p. 265.

(9) Pour l'employeur, les éléments avancés à l'appui de l'expertise ne présentent pas de caractère objectif puisque reposant principalement sur des procès-verbaux de comités d'entreprise ou du CHSCT et des rapports annuels des médecins du travail qui font état, de manière générale, de facteurs de risques

psychosociaux et de leurs éventuelles conséquences pathologiques, mais qui n'indiquent aucune situation individuelle précise, en termes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'arrêts de travail pour maladie liée à des situations de stress, qui serait, seule, de nature à révéler ce risque grave. Réponse des juges d'appel : « *ces paramètres n'apparaissent pas déterminants dans l'évaluation d'une situation de stress, les personnes concernées ayant, dans ces circonstances, tendance à masquer leurs difficultés* ».

(10) Ce type d'argument n'est en effet pas nouveau ; pour s'en convaincre, on relira avec profit les analyses de J. Grinsnir (« L'appel à un expert par le CHSCT », Dr. Ouv. 1996, p. 15 ; note sous TGI de Strasbourg, 17 oct. 1996, Dr. Ouv. 1997, p. 171) ; Cass. soc. 23 janv. 2002, n° 99-21498.

(11) Du moins si l'on se fie aux décisions de justice publiées...

(12) Sa composition : onze membres dont six de la direction, deux médecins du travail, une infirmière, trois secrétaires de CHSCT. Faute de consensus, la CRAMIF et l'ARACT ont refusé de participer à ce groupe.

attitude de l'employeur et que force est de constater qu'une cellule interne à celle-ci n'est pas forcément la mieux adaptée pour une telle écoute ; que si, certes le groupe pilote garantissait l'anonymat des interventions des salariés, il n'en demeure pas moins qu'une certaine réserve de la part de ceux-ci peut légitimement être à craindre ». Et de conclure que « dans ces conditions, (...) le CHSCT ne disposait pas au sein de l'entreprise d'une structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail ».

Ainsi, il n'est pas dit dans cette décision que la mise en place d'un groupe pilote ne peut jamais constituer un obstacle à la désignation par le CHSCT d'un expert, mais seulement qu'au regard des vices affectant sa constitution et son fonctionnement, et de la vacuité de son action ou, c'est la même chose, de la réalité de son inaction, le groupe mis en place ne peut faire obstacle à une telle désignation. Les juges parisiens délivrent donc un message explicite : il ne suffit pas à l'employeur de mettre en place un groupe de travail « fantôme » officiellement chargé de traiter (officieusement, d'enterrer ?) les questions de santé mentale au travail pour empêcher le CHSCT de désigner un expert sur le fondement de l'article L. 4614-12 du Code du travail. Position qui ne peut qu'être approuvée.

Mais implicitement, les juges parisiens semblent également dire (13), message délivré *a contrario*, que si le groupe constitué remplit toutes les exigences nécessaires de sérieux, d'indépendance, de compétence (peut-on se passer d'un expert extérieur ? C'est fort douteux...) et de moyens (financiers...), s'il constitue, pour reprendre les termes employés dans l'arrêt, une « structure compétente et fiable » lui permettant d'étudier le risque grave, alors sa mise en place est de nature à faire obstacle à la désignation d'un expert par le CHSCT.

L'analyse de la Cour d'appel de Paris, telle qu'il nous apparaît possible de la recevoir *a contrario*, consacre ainsi l'idée selon laquelle le recours à l'expert par le CHSCT ne se justifie plus dès lors que ce dernier peut déjà bénéficier, par un autre canal (personnes ressources en interne et/ou recours à un cabinet extérieur d'expertise), d'une information fiable, sérieuse, indépendante. L'expertise CHSCT ferait d'une certaine manière double emploi ! Et de resurgir le souvenir de la circulaire n° 14 du 25 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail. On pouvait en effet y lire que l'expertise sur décision du CHSCT ne devait être mise en œuvre que lorsque l'entreprise n'était pas en mesure, par ses moyens, d'apporter l'information souhaitée (14). Conception, qu'il y a dix ans déjà, un auteur jugeait « radicalement contraire à la volonté du législateur qui était, précisément, que le CHSCT puisse bénéficier d'une information ne passant à aucun moment par le filtre de l'entreprise (...) » (15).

Contestable à l'époque, cette analyse l'est toujours aujourd'hui. D'abord, parce qu'elle éloigne de la lettre de la loi (C. trav., art. L. 4614-12) qui ne conditionne la désignation d'un expert par le CHSCT qu'à l'existence d'un risque grave (16) (ou d'un projet important modifiant les conditions de travail). Ensuite, parce qu'une telle position revient en effet à faire peu de cas du « droit à une information autonome du CHSCT » dont l'affirmation chapeaute pourtant le raisonnement des juges parisiens. L'autonomie ici invoquée n'a plus guère de sens dès lors que l'action du CHSCT est subordonnée à l'inaction de l'employeur. Si la désignation d'un expert par l'employeur fait obstacle au droit du CHSCT de désigner son propre expert (17), alors il faut changer d'adjectif : le droit à l'information du CHSCT que fonde l'article L. 4614-12 du Code du travail n'est plus « autonome » – ou « indépendant » (18) – mais « subsidiaire » ! C'est « le prix de la course » qui fait règle. Troisième critique : cette analyse nous paraît ouvrir, bien inutilement, un nouveau front de contestation de la désignation de l'expert par un CHSCT. La protection de la santé (mentale) des travailleurs n'a rien à y gagner. Enfin, elle semble prendre à contre-pied la fonction dévolue par l'ordre juridique au droit d'expertise du CHSCT. On ne peut ici que se référer aux pénétrantes remarques de J. Grinsnir : au stade de l'expertise, le CHSCT « n'agit ni pour ni contre, mais il s'entoure d'une assistance qualifiée et en phase avec ses préoccupations (d'où l'importance du choix de l'expert) afin d'avoir son analyse propre de la situation et des mesures à prendre, laquelle se confrontera par la suite (pour converger ou au contraire pour s'opposer, selon la situation particulière de l'entreprise) à celle de l'employeur. C'est la raison pour laquelle est totalement vaine la discussion généralement développée par la défense patronale sur les mérites de la politique de prévention de l'entreprise » (19). Et puis, comme le

(13) F. Pelletier, I. Sauvegrain, « Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise », JCP 2008, éd. S, n° 48, 1611.

(14) Circulaire remplacée, dix ans plus tard, par la circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT. On ne trouve plus trace dans cette dernière des exigences posées en matière d'expertise par la circulaire de 1983.

(15) J. Grinsnir, art. préc., Dr. Ouv. 1996, p. 15 et note sous TGI de Strasbourg, 17 oct. 1996, Dr. Ouv. 1997, p. 171.

(16) Reproche adressé par les demandeurs à l'ordonnance rendue par le premier juge. A les suivre, « le premier juge a ajouté à la loi en subordonnant le recours à l'expertise à l'absence de toute autre solution interne à l'entreprise ».

(17) Certes, reconnaissons là que c'est faire dire plus à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris que ce qu'il dit. Pourtant, la logique qui l'anime nous semble conduire inéluctablement vers cette solution.

(18) C'est cet adjectif qui est parfois employé : TGI de Strasbourg, 17 oct. 1996, précité.

(19) J. Grinsnir, art. précité, p. 17.

souligne une ordonnance, citée par le même auteur, « *la crédibilité des avis émis par le CHSCT ne passe-t-elle pas nécessairement par son information exhaustive et contradictoire ?* » (20).

Pour toutes ces raisons, on lui préférera la position retenue par le vice-président du TGI de Troyes (21) dans son ordonnance du 20 janvier 2009 (qui rejoint celle prise par le passé par d'autres juridictions (22)). Il y affirme en effet que « *le droit au recours à une expertise n'étant pas subordonné à la preuve de l'impossibilité de trouver au sein de l'entreprise les personnes ou services susceptibles d'apporter les réponses aux préoccupations du CHSCT, toutes les discussions relativement à la politique de l'employeur quant à l'étude ou l'analyse des risques dans l'entreprise sont hors débats* » (23). Cette position fait écho à celle adoptée au début des années 2000 par la Chambre sociale elle-même. En effet, dans un arrêt (non publié) du 23 janvier 2002, la Haute juridiction affirme clairement que contrairement à ce qui est soutenu par la demandeur au pourvoi, « *le recours à l'expert n'est pas, aux termes de l'article L. 236-9 du Code du travail, subordonné au constat préalable que le CHSCT ne peut trouver dans ou hors de l'établissement concerné auprès des services spécialisés de l'entreprise la solution du problème posé* » (24).

Faut-il craindre qu'une telle position ne freine les initiatives patronales dans le domaine de la lutte contre la souffrance au travail ? Que l'employeur, tétanisé par la peur de se faire « doubler » par les élus du CHSCT, de voir ses efforts d'expertise parasités par l'action « concurrente » de ces derniers, ne fasse rien ou se replie dans une position attentiste ?

L'épée de Damoclès qui serait ainsi suspendue au-dessus de la tête de l'employeur n'est, en réalité, guère tranchante. Car si la structure mise en place à l'initiative de la Direction a bien toutes les qualités qu'elle est généralement prompte à lui prêter (fiabilité, compétence...), si elle est dotée d'une réelle capacité

d'analyse et d'expertise, si elle associe étroitement les élus du CHSCT (et les organisations syndicales...), pourquoi diantre ces derniers souhaiteraient-ils désigner leur propre expert ? Cette désignation ne relève pas de la fantaisie, mais a vocation à répondre à un besoin réel. Si ce besoin est par ailleurs pris en charge – et les élus sont seuls habilités à la dire (25) ; c'est là le sens qu'il convient de donner au « *droit à une information autonome* » mis en exergue par les juges parisiens –, le CHSCT n'aura pas d'intérêt à procéder à sa propre expertise.

Loin d'entraver ou de freiner les initiatives patronales, la position adoptée par le juge troyen ne peut ainsi qu'inciter, qu'encourager les directions d'entreprise à s'engager dans des démarches de prévention des risques psychosociaux, concertées avec les élus (et les organisations syndicales) – concertation indispensable à la réussite même de la démarche –, structurées, dotées de réels moyens d'analyse, d'expertise et d'action.

En définitive, le seul obstacle qui nous paraît devoir être admis à la désignation d'un expert par le CHSCT est celui prévu par la loi : l'absence (ou la disparition) de risque grave. Si l'employeur prend les mesures nécessaires, comme la loi le lui impose (C. trav., art. L. 4121-1), permettant de lutter efficacement contre le risque préalablement identifié, l'expertise diligentée par le CHSCT n'a effectivement plus d'objet (26). Or, rien n'interdit évidemment que ces mesures se moulent dans les formes d'un groupe pilote (les représentants du personnel ou syndicaux doivent-ils obligatoirement y être « associés » ? (27)). Ce dernier ne doit cependant pas être un contenant sans contenu, l'employeur devant démontrer que ce groupe, par son travail d'expertise (conduit avec tout le sérieux et les compétences nécessaires) et l'efficacité, la pertinence, l'ampleur des actions menées, a fait disparaître ce risque. Et pour éviter que l'employeur ne s'engage dans quelques actions « cosmétiques » dont le seul objet est d'entraver l'action

(20) *Ibidem*.

(21) TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, précité.

(22) J. Grinsnir, *art. précité*, p. 17.

(23) C'est nous qui soulignons.

(24) Cass. soc. 23 janv. 2002, précité.

(25) Aussi ne partagera-t-on pas la position de juges strasbourgeois (TGI de Strasbourg, 17 oct. 1996, précité) pour lesquels « *il appartient au juge de décider du bien-fondé de l'expertise, cette analyse incluant implicitement l'utilité du recours à l'expert* ».

(26) C'est cet argument qui était avancé dans l'affaire SNCF (précitée) jugée le 26 février 2009 par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (n° 2009/209). Les juges n'ont pas été convaincus.

(27) Quelques certitudes : l'absence de représentation du CHSCT (ou de représentation syndicale) dans le groupe pilote n'apparaît guère en phase avec l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (art. 4 et 5). Cette absence apparaît même de plus fort

inoportune. Comme cela a été souligné « *lorsque traiter des risques psychosociaux s'impose dans une entreprise, deux catégories d'acteurs sont incontournables : aux côtés de la direction doivent figurer, sous une forme ou sous une autre, les représentants du personnel* » : B. Sahler, *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*, éditions Anact, 2007, p. 67 ; sur le rôle essentiel des représentants du personnel, P. Adam, *art. précité*, Dr. Ouv. 2008, p. 325. Quoi qu'il en soit, et même s'il ne s'y voit pas représenté, le CHSCT doit être nécessairement associé à la mise en place et au fonctionnement de ce groupe pilote. Le respect de ses prérogatives légales suppose en effet, a minima, qu'il soit consulté sur sa composition, ses missions, ses modalités de fonctionnement, les moyens qui lui sont dévolus (C. trav., art. L. 4612-8). Notons encore que la consultation par l'employeur de ce groupe de pilotage, sur tel ou tel de ses projets, ne saurait se substituer (sous peine d'entrave) à la consultation obligatoire du CHSCT !

des élus, le contrôle judiciaire sur la pertinence ou l'efficacité de ces mesures (28) devra être très serré.

J. Grinsnir relevait, non sans malice, il y a de cela un peu plus de dix ans : « *On ne peut également s'empêcher de penser, dans certains cas, qu'une*

*procédure élémentaire [comme le droit d'expertise], pour susciter tant de blocages, doit présenter le risque de dévoiler bien des choses destinées à être cachées »* (29). On ne peut s'empêcher de le penser encore...

**Patrice Adam**

(28) C'est l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat, qui devra rapporter la preuve de l'existence de mesures efficaces et pertinentes.

(29) J. Grinsnir, art. précité, p. 18.

## Annexe

### **CHSCT – Expertise – Risque grave – Santé mentale – Recours à l'expert – Condition préalable (deux espèces).**

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (18<sup>e</sup> Chambre C) 2 octobre 2008

**CHSCT IBM France contre SA IBM France et a.**

Statuant sur l'appel formé par le CHSCT Est de l'établissement Paris banlieue de la compagnie IBM France, le syndicat STRAMP CFDT, le syndicat UFICT-CGT et le syndicat UNSA IBM à l'encontre de l'ordonnance rendue le 7 décembre 2004 par le président du Tribunal de grande instance de Bobigny, statuant en la forme des référés, qui a déclaré recevable l'intervention du syndicat STRAMP, a annulé la délibération prise par le CHSCT secteur Est, le 12 mars 2004, ayant décidé de recourir à une mesure d'expertise ultérieurement confiée à la société Syndex et condamné la société IBM France à verser, sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, une indemnité de 7 702,25 euros au CHSCT et une indemnité de 1 000 euros à la société Syndex, ainsi qu'aux dépens ; (...)

**Sur ce, la Cour,**

Considérant qu'en premier lieu, il convient de relever que suite à l'appel diligenté le 4 janvier 2005, les parties ont sollicité par courriers des 4 et 5 avril 2006, le retrait du rôle de l'affaire ; qu'une ordonnance en ce sens a été rendue le 6 avril 2006 et que ce n'est que le 18 mai 2007, que les appelants ont sollicité la réinscription de l'affaire, le CHSCT agissant alors, en la personne de sa secrétaire, Mme R. ; que la société IBM invoque (dans ses écritures, sans toutefois le reprendre dans le dispositif de celles-ci) l'irrecevabilité de l'appel au motif qu'à l'occasion de la réinscription de l'affaire et dans les conclusions déposées à cet effet le 18 mai 2007, Mme R. n'était plus secrétaire du CHSCT et n'avait plus qualité pour agir au nom de celui-ci ;

Considérant, néanmoins, qu'aux termes des dernières écritures des appelants, le CHSCT appelant est représenté par Mme P., actuelle secrétaire du comité et qu'en conséquence, l'irrégularité soulevée a été couverte, comme la possibilité lui en est ouverte par les dispositions de l'article 121 du Code de procédure civile ; que cette irrecevabilité sera rejetée ;

Considérant sur le fond du litige, qu'il est constant que par délibération en date du 12 mars 2004, le CHSCT Est a voté le recours à une expertise confiée au cabinet Syndex dans les termes suivants :

*« La présentation faite, il y a près de six mois, par les médecins du travail sur le STRESS continue de préoccuper fortement le CHSCT.*

*Le CHSCT a compris, des propos des médecins du travail, que : "Il est besoin de quelqu'un d'externe, d'un autre regard, détaché de l'entreprise".*

*Compte tenu de ces constatations et du fait que l'étude des médecins a révélé un facteur important de risque pour la santé des salariés d'IBM-France, le CHSCT Est décide de déclencher, conformément à la loi sur ses attributions, une expertise, par un organisme compétent sur le sujet, pour l'éclairer sur ce problème préoccupant.*

*Le CHSCT demande à son président que ce point soit évoqué lors des réunions des autres CHSCT de l'établissement avant la fin du mois de mars.*

*Le choix de l'organisme et le détail sur la mission seront définis par le comité de coordination avant fin avril, ou, à défaut, par la secrétaire du CHSCT Est.*

*Par ailleurs, le CHSCT a bien noté l'offre proposée par la CRAM, d'une aide apportée par l'INRS. Cette aide très utile viendra en complément mais ne peut se substituer à l'expertise demandée. »*

Que l'employeur a contesté cette délibération devant le Tribunal de grande instance de Bobigny et que c'est dans ces conditions qu'est intervenue la décision déferée ;

Considérant qu'au soutien de leur appel, le CHSCT et les organisations syndicales sus-visées font valoir principalement que l'existence d'un risque grave pesant sur les salariés d'IBM au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail, ne saurait être sérieusement niée par la société IBM, eu égard aux rapports alarmants des médecins du travail depuis 2003 et aux données chiffrées mises en lumière à l'occasion de ces rapports ; qu'ils soutiennent, par ailleurs, que quelle que soit la nature et la composition d'un groupe pilote au sein de l'entreprise chargé d'identifier les sources de stress et d'y remédier, et les méthodes de celui-ci, dont ils soulignent, au demeurant, l'absence de compétence et d'indépendance, cette structure interne ne saurait se substituer à un expert extérieur à l'entreprise, disposant du savoir-faire indispensable à une étude de cette nature et présentant toute garantie d'indépendance et d'objectivité ;

Que la société IBM soutient, quant à elle, que l'existence d'un risque grave caractérisé n'est pas établie en l'espèce, les éléments avancés par les appelants ne présentant pas de

caractère objectif puisque reposant principalement sur des procès-verbaux de comités d'entreprise ou du CHSCT et des rapports annuels des médecins du travail qui font état de manière générale de facteurs de risques psychosociaux et de leurs éventuelles conséquences pathologiques, mais qui n'indiquent aucune situation individuelle précise, en termes d'accident du travail, de maladies professionnelles ou d'arrêts pour maladie liée à des situations de stress, qui serait, seule, de nature à révéler ce risque grave ;

Qu'elle fait valoir qu'en tout état de cause, le recours à une expertise ne saurait se justifier, dès lors que le CHSCT disposait d'autres moyens au sein de l'entreprise pour remplir sa mission de contrôle et de surveillance des conditions de travail des salariés et surtout, qu'a été créé un groupe pilote qui fonctionne de façon satisfaisante, en toute transparence et indépendance, au sein de l'entreprise afin d'identifier les situations de stress au travail et d'y remédier ;

Considérant que le cabinet Syndex qui s'en rapporte aux écritures des appelants sur le respect, en l'espèce, des conditions d'application de l'article L.4614-12 du Code du travail, souligne néanmoins que le premier juge a ajouté à la loi en subordonnant le recours à l'expertise à l'absence de toute autre solution interne à l'entreprise et que doivent être retenus l'accroissement des pathologies liées au stress ainsi que la mise en sommeil du groupe pilote instituée au sein d'IBM ;

Considérant qu'aux termes de l'article 4614-12 du Code du travail *"le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement"* ; qu'en application de ces dispositions, le comité a droit à une information autonome et qu'il forge sa conviction au vu des éléments qu'il estime pertinents ;

Considérant qu'en l'espèce, en 2003, les médecins du travail de la société IBM ont diligenté une enquête sur la santé morale et physique des salariés de l'entreprise, estimant qu'au vu de leurs constatations quant à l'état de stress de nombreux salariés, il existait une situation préoccupante et qu'en leur qualité de médecins, il leur incombait en l'espèce un devoir d'alerte ; qu'aux termes de cette enquête, il s'est avéré que 44 % des salariés subissaient un état de stress dans leur travail de façon significative, évalué sur une échelle de 10 à au moins 6 ; qu'ils présentaient les conclusions de leur étude au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail en septembre 2003, insistant sur les conséquences que le stress ressenti par les salariés pouvait avoir sur la santé physique et mentale de ceux-ci, tant sur le plan moral (dépressions et suicides), qu'au niveau physique (maladies cardio-vasculaires, diabète, etc.) ; qu'ils insistaient sur la nécessité d'un regard extérieur à l'entreprise afin d'identifier les causes du stress constaté et de définir les moyens d'y remédier ; que cette étude dont l'opportunité n'a jamais été contredite par la société IBM, démontre à l'évidence l'existence d'un risque grave contrairement aux affirmations de la société IBM qui pour nier ce risque soutient que le nombre d'accidents du travail a baissé de même que les absences pour maladie ; qu'en effet ces paramètres n'apparaissent pas déterminants dans l'évaluation d'une situation de stress, les personnes concernées ayant, dans ces circonstances, tendance à masquer leurs difficultés ; que dans ces conditions, il convient de juger avec le premier juge que le Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et les syndicats appelants étaient bien fondés à invoquer un tel risque ;

Considérant cependant, que pour autant, la société IBM soutient que les moyens qu'elle a mis en œuvre de façon interne en instituant un groupe pilote assisté d'un cabinet de consultants spécialisé en la matière, dès mai 2004, étaient de nature à répondre aux interrogations des représentants du

personnel et à trouver des solutions satisfaisantes pour le personnel ; qu'elle précise que les méthodes définies par ce groupe pilote ont été étendues à toutes les unités de l'établissement et donnent parfaitement satisfaction, ainsi qu'en témoignent les interventions des médecins du travail ;

Considérant qu'il résulte des pièces du dossier que le groupe pilote institué par l'employeur s'est réuni, pour la première fois, le 2 juin 2004 et que sa composition a été définie de la façon suivante : onze membres dont six de la direction de l'entreprise, deux médecins du travail, une infirmière et trois secrétaires de Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ; que ce groupe avait sollicité l'intervention de la CRAMIF et de l'ARACT, organisme compétent en matière de conditions de travail et de santé au travail ; que néanmoins, après un premier contact, ces organismes ont décliné leur participation qui supposait un consensus absent, en l'espèce ; qu'après des réunions en septembre, octobre et novembre 2004, le groupe a été mis en sommeil, faute d'un budget défini lui permettant de fonctionner ; que ses activités ont progressivement repris courant 2006 et 2007 et que depuis début 2008, il semble qu'un programme concret soit en cours de mise en place avec un réel budget et l'implication du directeur des relations humaines de l'ensemble de la société IBM France ; que force est de constater qu'à l'époque de la désignation par le comité appelant du cabinet Syndex, le groupe pilote dont la société IBM soutient qu'il était de nature à identifier les difficultés des salariés et d'y remédier, était pratiquement inexistant et constitué de façon totalement empirique, le panel des salariés devant y participer et les questionnaires établis ayant été élaborés par des personnes non spécialisées et sans efficacité scientifiquement validée ; que s'il s'est adjoint, ensuite, le concours d'un cabinet extérieur, il ne semble pas que son intervention ait pu être déterminante puisque pour l'année 2005, la durée de prestation de ses deux consultants a été de sept jours et demi ;

Considérant par ailleurs, qu'en égard à la nature du risque identifié, il convient de s'interroger sur la pertinence d'intervention d'un tel groupe interne à l'entreprise ; qu'en effet, l'appréhension d'un risque tel que le stress au travail implique nécessairement l'analyse de situations individuelles et doit prendre en compte des facteurs psychologiques par essence subjectifs ; qu'une telle analyse est de nature à mettre en cause telle ou telle attitude de l'employeur et que force est de constater qu'une cellule interne à celle-ci n'est pas forcément la mieux adaptée pour une telle écoute ; que si, certes le groupe pilote garantissait l'anonymat des interventions des salariés, il n'en demeure pas moins qu'une certaine réserve de la part de ceux-ci peut légitimement être à craindre ;

Considérant qu'en tout état de cause, il y a lieu de retenir qu'en 2006, les médecins du travail ont procédé à une nouvelle enquête EVA et qu'il ressort de leurs conclusions que la situation des salariés n'a pas connu d'amélioration et qu'au contraire, celle-ci s'est aggravée ; que ces constatations démontrent, de plus fort, que les mesures mises en place par IBM dans les conditions sus-visées n'ont pas eu l'efficacité escomptée par l'entreprise ; que la société intimée ne saurait, quatre ans après la délibération contestée, soutenir qu'à ce jour, elle a instauré un processus particulièrement performant doté d'un budget significatif et ayant reçu l'aval du responsable des relations humaines de la société IBM France, alors que son changement d'attitude intervient tardivement et alors que la présente instance était sur le point d'être jugée ;

Que dans ces conditions, il convient de juger, contrairement au premier juge, que le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ne disposait pas au sein de l'entreprise, d'une structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail et que sa délibération désignant le cabinet Syndex doit être validée ;

Considérant que, sur le coût de l'expertise et sa durée, les critiques soulevées par l'intimée n'apparaissent pas pertinentes, dès lors que le cabinet Syndex a détaillé avec précision la nature de ses interventions et que celles-ci doivent être particulièrement approfondies, eu égard à la mission confiée ; que par ailleurs, il résulte des écritures du cabinet Syndex que la durée annoncée de 104 jours pour mener à bien l'expertise constitue un décompte en jours/hommes et non en jours calendaires, si bien que les délais imposés par les textes légaux ne seront pas dépassés ;

Considérant que les circonstances de l'espèce conduisent à faire application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit des appelants à hauteur de la somme de 8 706,88 euros et au profit du cabinet Syndex à hauteur de la somme de

2 000 euros ; que la société IBM qui succombe en ses prétentions, sera condamnée aux dépens ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise en ce qu'elle a constaté l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail ;

L'infirme pour le surplus ;

Dit la délibération du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail désignant le cabinet Syndex en qualité d'expert, en date du 12 mars 2004, régulière et en conséquence, la valide ;

Déboute la société IBM de ses demandes.

(Mme Taillandier, prés. - M. Henriot, subst. gén. - Mes Legendre-Grandperret, Grange, Bursztein, av.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE TROYES (Ch. civ.) 20 janvier 2009

EDF contre CHSCT du CNPE de Nogent sur Seine

OBJET DU LITIGE :

Par acte d'huissier en date du 2 décembre 2008, la société Electricité de France a assigné le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine en la forme des référés en annulation, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de la délibération adoptée par ce dernier le 8 octobre 2008 et désignant le cabinet Social Conseil pour procéder à l'expertise et en exonération des dépens occasionnés par la partie défenderesse.

Elle expose :

– qu'elle a initié un audit interne afin d'analyser les difficultés ressenties par certains de ses agents affectés à la section des automatismes du service AEI de la centrale de Nogent-sur-Seine ;

– qu'un an après sa démarche, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine a décidé de désigner son propre cabinet d'expert ;

– que son audit, auquel ont été associés les salariés, induit des critiques du management et préconise des mesures particulières, mises à l'ordre du jour du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine fixé le 22 octobre 2008 ;

– qu'il n'est pas contesté que les salariés ressentent un malaise dans l'établissement ;

– que cependant, les conditions légales d'organisation d'une telle mesure ne sont pas remplies ;

– qu'en effet, l'article L. 4614-12 du Code du travail impose que soit constaté dans l'établissement un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel ;

– qu'une expertise ne peut avoir pour objet de rechercher et de caractériser ce risque ;

– que tel est cependant le cas de l'expertise demandée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine ;

– que ne sont donc connu ni les risques, ni leur gravité ;

– que, subsidiairement, le sentiment de souffrance ne saurait caractériser le risque grave imposé par le texte, leur interprétation exigeant la preuve d'une rupture dans les conditions de travail créant un péril pour la santé des salariés et en lien avec le travail réalisé ;

– que les causes de l'expertise relèvent simplement de motions syndicales larges qu'aucune difficulté circonscrite n'est décrite ;

– que le malaise ressenti n'a qu'une incidence mesurée et est en cours de diminution ;

– qu'il n'existe aucune preuve d'un manque de sûreté des installations ;

– que le médecin du travail a relevé un absentéisme pour cause de maladie inférieure au reste du site

– que le problème de la section automatismes est pris en compte par la direction qui ne le néglige pas ;

– que la gravité de la situation, non caractérisée, ne permet pas de désigner un expert.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine sollicite le rejet des demandes de la société Electricité de France et le constat de l'existence d'un risque grave au sein de l'établissement du CNPE de Nogent-sur-Seine et au sein du service automatismes justifiant l'organisation de la mesure d'expertise dont il demande que soit ordonnée la mise en œuvre. Il requiert la condamnation de la société Electricité de France à lui payer la somme de 5 230,35 euros selon le mémoire d'honoraires versé ainsi qu'aux dépens. Il sollicite le prononcé de l'exécution provisoire de la décision.

Il expose :

– que le service automatismes du service AEI intervient sur le contrôle commande du site qui est essentiel à sa sécurité ;

– qu'il assure la maintenance préventive et corrective ;

– que depuis plusieurs années, les rapports annuels de la médecine du travail attirent son attention sur la souffrance liée aux dysfonctionnements du service ;

– que la direction n'a jamais proposé de remédier aux difficultés constatées ;

– que cette inertie a conduit au déclenchement d'une grève ;

– ayant la réponse de la direction été précipitée, aucun document n'ayant été produit pour justifier de ses démarches ;

– que l'Inspection du travail a constaté l'absence de communication de la direction ;

– que l'audit a été organisé par la société Electricité de France sans qu'il n'y ait eu concertation avec les organes représentatifs du personnel ;

– qu'il a alerté la direction sur l'existence d'un risque grave ;

– que le risque psycho-social est caractérisé dans la présente espèce au regard des nombreux rapports du médecin du travail, des nombreuses alertes et du mouvement social de 2007 ;

– que le trouble peut être la résultante de l'organisation du travail ;

– que la direction a reconnu l'existence du risque grave ;

– que l'augmentation des arrêts maladie sur le site est très importante sur les dernières années ;

– que l'expertise est indépendante du fait qu'une solution ait pu être trouvée en interne ;

– qu'elle est un droit à l'information indépendante.

DISCUSSION :

L'article L. 4612-1 du Code du travail dispose que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1) De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2) De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3) De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

L'article L. 4614-12 du Code du travail énonce que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1) Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2) En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

Le droit au recours une expertise n'étant pas subordonné à la preuve de l'impossibilité de trouver au sein de l'entreprise les personnes ou services susceptibles d'apporter les réponses aux préoccupations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine quant à l'existence d'un risque grave pour les salariés, toutes les discussions relativement à la politique de l'employeur quant à l'étude ou l'analyse des risques dans l'entreprise sont hors débats.

L'expertise de l'article L. 4614-12 du Code du travail ne saurait en outre avoir pour objet de rechercher et de qualifier l'existence d'un risque grave dans l'entreprise, dès lors que cette condition est posée connue préalable nécessaire sa mise en œuvre.

Il appartient dès lors au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine de prouver l'existence d'un risque grave au regard de motifs invoqués lors de sa réunion extraordinaire du 8 octobre 2008.

Le motif invoqué a trait à la dégradation des conditions de travail et à ses conséquences sur la santé des agents, sans prise en compte réelle par la direction de l'établissement. La gravité alléguée a trait d'une part aux conséquences sur la santé et, d'autre part, sur les risques induits liés la sécurité des installations, compte tenu de l'activité du service en cause.

Sur le deuxième motif, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine ne dépose aucune pièce prouvant que la fiabilité des installations techniques entretenues par le service aient été mises en cause du fait de la dégradation des relations de travail au sein de la section "Automatismes", même si la possibilité d'un risque d'exposition et relevée par un audit interne.

Le fait que la mission confiée à l'expert de diagnostiquer les situations pathogènes n'est pas antinomique avec l'existence d'un risque grave, dès lors que l'analyse demandée repose sur l'étude d'un système et des risques qu'il génère en général, une fois l'existence du fait générateur prouvée.

Le risque considéré est tout risque rentrant dans la mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine.

La santé, et notamment la santé mentale et le bien être psychologique des salariés, relève des missions de tout comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'existence d'un malaise au sein de la section des automatismes est relevée dans une étude demandée par le chef du service AEI et le chef de la section effectuée entre juin et septembre 2002.

Les griefs articulés contre la direction relèvent :

– de défauts de communication, le dialogue au sein de la hiérarchie étant ressenti comme une surveillance critique des capacités professionnelles et un manque de dialogue entre salariés étant relevé ;

– une différence de traitement entre les tranches de la centrale au sein des ateliers et un manque de répartition des astreintes ;

– un manque d'autonomie des techniciens intermédiaires, un retard dans les carrières en cas de mutation rapide, du fait de la longueur de la formation ;

– une réorganisation effectuée sans concertation, sans reconnaissance du métier de technicien, une dégradation des relations internes débouchant sur des vacances de poste lors des mutations.

En 2007, les relations dans l'établissement sont identiques dès lors que les revendications sociales portées par un mouvement de grève sont similaires. L'organisation d'un audit par la direction de l'établissement répond aux mêmes interrogations sociales.

Entre 2003 et 2008, le service est passé de soixante postes à cinquante et un postes.

Ce ressentiment exprimé ne saurait en soi constituer un risque grave, sans preuve d'une atteinte à la santé des personnels, notamment l'équilibre psycho-social de ces derniers, médicalement constatée en raison de ce malaise social.

A cet égard, l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail indique que cette pathologie peut être liée au contenu ou à l'organisation du travail, l'environnement du travail, une mauvaise communication.

Les rapports de la médecine du travail de l'établissement de Nogent-sur-Seine sur les dernières années s'intéressent au stress au travail tout en soulignant que seule l'évolution des réponses sur plusieurs années permettent de connaître l'évolution des activités des agents.

A cet égard, entre 2002 et 2005 sur le service concerné, les médecins du travail diagnostiquent de 50 % à 25 % du souffrances en rapport avec le travail, 50 % à 25 % de démobilitation professionnelle, quelques signes d'état réactionnel aigus et une dépression sous-jacente dans la majorité des cas.

En 2005, les médecins du travail indiquent que si la situation médicale semble s'améliorer, des départs et démissions masquées ont été constatés, masquant artificiellement la réalité.

Pour l'année 2007, le Dr Ladouceur constate plusieurs pathologies graves dans le secteur des automatismes alors que la moyenne d'âge rajeunit. Il s'inquiète notamment de l'évolution de la santé mentale des agents et relate une augmentation des plaintes pour souffrance au travail, cinq cas nouveaux, un cas de troubles du sommeil caractérisé et deux cas de démobilitation ayant donné lieu à une démission et à un départ. Il signale un cas de dépression avec arrêt consécutif déclenché en 2008. Il précise avoir entendu de nombreux salariés envisager leur départ du service.



Ce médecin adresse un courrier électronique le 25 octobre 2007 pour rappeler sa préoccupation ancienne, ses alertes précédentes et l'existence d'une souffrance collective que la fuite des jeunes salariés ne saurait masquer. Lors de la réunion du 22 octobre 2008, ce médecin persiste sur l'actualité de cette situation de souffrance médicale.

L'existence d'un risque pour la santé psychique des salariés, qui relève de la mission du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine est donc prouvée.

La gravité du risque peut être intrinsèque à ce dernier ou résulter de son caractère persistant sur de nombreuses années.

En l'espèce, le risque porte sur plusieurs salariés représentant 16% de l'effectif. Le tableau des congés maladie arrêté au mois de septembre 2008 démontre une importante croissance entre les années 2005 et 2007, le nombre moyen.

Les heures de maladie constaté pour neuf mois de l'année 2008 correspondant aux trois quart de celui de l'année 2007, soit un taux similaire.

Les pathologies relevées par le médecin du travail sont qualifiées par lui-même de graves dans son dernier rapport pour l'année 2007. L'analyse des données relatives à ces pathologies indique que les troubles sont apparus il y a six ans et persistent alors que la notation de l'effectif est prononcée.

Le fait que les pathologies soient relevées par le médecin du travail démontre leur constat au sein de l'établissement.

Le classement des pathologies opérées par le médecin reflète un lien avec le travail, son organisation dès lors qu'il caractérise des facteurs de stress et de démobilité en lien avec les conditions de travail.

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine caractérise donc la gravité du risque constaté au sein de

l'établissement mettant en jeu la santé, des salariés et justifie de l'expertise qu'il souhaite mettre en oeuvre.

Il serait inéquitable de laisser au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine la charge des frais non compris dans les dépens. Il conviendra donc de condamner la société Electricité de France à lui payer la somme de 5 230,35 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société Electricité de France qui succombe sera condamnée aux dépens.

Compte tenu de l'urgence, l'exécution provisoire sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS :

Déboutons la société Electricité de France de l'intégralité de ses demandes ;

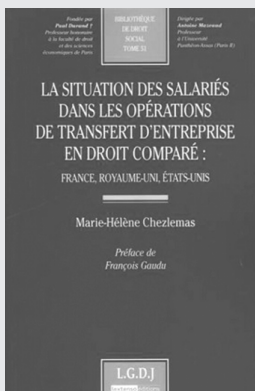
Constatons l'existence d'un risque grave au sein de l'établissement du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine, et plus particulièrement au sein du service "Automatisme" au sens des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail ;

Ordonnons à la société Electricité de France de mettre en œuvre l'expertise dans les termes de la résolution votée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine lors de sa réunion en date du 8 octobre 2008 ;

Condamnons la société Electricité de France à payer au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Centre nucléaire de production d'électricité de Nogent-sur-Seine la somme de 5 230,35 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamnons la société Electricité de France aux dépens.

(M. Carbonaro, prés. – SCP Courteaud et Pellissier, SCP Lévy, Gosselin, Malevays, Salaun, av.)



## La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, Etats-Unis

par Marie-Hélène Chezlemas

L'insécurité que les phénomènes de restructuration font peser sur les emplois et la nécessité pour l'entreprise de s'adapter à la concurrence internationale s'imposent aux États-Unis comme en France et au Royaume-Uni. Dans ces trois systèmes juridiques, des règles encadrent la situation des salariés compris dans une opération de transfert d'entreprise. Il en est ainsi en dépit des différences de méthode qu'ils consacrent pour assurer la protection de la relation d'emploi des salariés, qu'il s'agisse des normes qu'ils édictent ou de la place que chacun d'eux réserve aux représentants des salariés. Une différence existe également dans l'objectif recherché par les réglementations en place. Les droits français et anglais tendent à protéger l'emploi, sur le modèle communautaire, tandis que le droit américain entend préserver la paix sociale dans l'entreprise. Le constat de ces différences n'empêche cependant pas une certaine convergence dans les résultats. Quel que soit le système juridique étudié, l'organisation de l'entreprise déterminera le maintien des droits des salariés après le transfert. La protection des salariés, justifiée par le contexte de transfert d'entreprise, trouve ainsi sa limite dans le pouvoir de l'employeur de disposer librement de son entreprise. Le pouvoir de direction de l'employeur pourrait ainsi rendre illusoire les garanties accordées aux salariés, à défaut pour les systèmes juridiques d'en sanctionner fermement la violation.