

Organisation collective du travail et sécurité des salariés

par *Franck Héas*, Maître de conférences à l'Université de Nantes (1)

PLAN

- I. La sécurité, un outil de prévention
 - A. L'objet de l'obligation de sécurité
 - B. Les contrôles de l'obligation de sécurité
- II. La sécurité, prérogative de l'employeur
 - A. L'absence d'obligation de négociation
 - B. Le pouvoir de direction de l'employeur

Jusqu'à présent, l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur (2) avait été essentiellement sanctionnée sur le plan individuel par exemple en cas d'absence de visite de reprise après un arrêt pour accident du travail (3) ou en cas de protection insuffisante contre le tabagisme passif (4) ou encore pour défaut de mise en place des équipements de sécurité (5). Il est vrai qu'il s'agit là d'une obligation contraignante, encadrée tant par le droit communautaire (6), que par la législation nationale (7) et la jurisprudence (8). L'arrêt de la Cour de cassation en date du 5 mars 2008 (9) est une illustration de la dimension collective de cette obligation patronale de sécurité.

En l'espèce, l'entreprise concernée, installée à Gennevilliers, comprenait un site classé Seveso (10) pour lequel l'employeur avait envisagé de mettre en place une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance. A cet effet, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avait été consulté et, après recours à un expert, avait émis un avis négatif sur le projet. Le comité d'établissement en fit autant. Par une note de service du 21 février 2005, l'employeur passa outre et informa l'ensemble du personnel des nouvelles modalités de maintenance et de surveillance au sein de l'entité classée Seveso. Une des organisations syndicales représentative (la CGT) saisit alors le Tribunal de grande instance de Nanterre pour obtenir l'annulation de la note litigieuse et faire ainsi obstacle à l'application des nouvelles mesures décidées par l'employeur. Les juges du premier degré firent droit à la demande du syndicat et le jugement fut confirmé par la Cour d'appel qui condamna également l'employeur à une amende. Saisie par ce dernier, la Cour de cassation rejette le pourvoi dans l'arrêt présentement commenté. La question posée amène à s'interroger sur le fait de savoir si un aménagement des activités décidé unilatéralement par l'employeur peut être contesté sur la base de considérations sécuritaires. Les juges du droit répondent par l'affirmative : la nouvelle organisation du travail envisagée par l'employeur n'est pas suffisante pour garantir la sécurité du personnel et doit par conséquent être suspendue.

Il est intéressant d'observer qu'alors que l'employeur légitimait son pourvoi par une référence aux principes généraux de prévention imposés par la loi (11) et au principe de proportionnalité (12), la Chambre sociale fonde sa

(1) Droit et Changement Social, UMR-CNRS n° 3128.

(2) Sur la base de l'article L 4122-1 du Code du travail, tout salarié est également débiteur d'une obligation de sécurité (Cass. crim. 3 décembre 2002, *Droit Social* 2003, p 432 ; Cass. soc. 28 février 2002, *Liaisons Sociales Quotidien*, 12 mars 2002, n° 13603, p 1 ; Cass. soc. 23 mars 2005, *D* 2005, n° 17, p. 1114 ; Cass. soc. 6 juin 2007, *JCP éd. S* 2007, n° 30, 1584).

(3) Cass. soc. 28 février 2006, *Bull. civ.* 2006, V, n° 87, Dr. Ouv. 2006 p. 408 n. A. de Senga.

(4) Cass. soc. 29 juin 2005, *JCP éd. S* 2005, n° 2, 34, RPDS 2005 p. 345 n. M. Cohen.

(5) Cass. soc. 14 mars 2006, *JCP éd. S* 2006, n° 18, 1360.

(6) Directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *JOCE*, 29 juin 1989, L 183.

(7) Article L 4221-1 CT.

(8) Cass. soc. 28 février 2002, *Bull. civ.* 2002, V, n° 81, Dr. Ouv. 2002 p. 166 n. F. Meyer.

(9) PBR, reproduit ci-après p. 428.

(10) Le terme fait référence au rejet accidentel de dioxine sur la commune de Seveso en Italie, en 1976. Depuis, le droit communautaire encadre les risques industriels majeurs (directive 2003/105/CE du 16/12/2003).

(11) Articles L 230-2 (ancien) et L 4121-1 à 4121-5 (nouveaux) CT.

(12) Articles L 120-2 (ancien) et L 1121-1 (nouveau) CT.

décision sur l'obligation de sécurité. C'est donc bien que cette exigence doit être entendue largement et peut dès lors apparaître comme un outil efficace de prévention et d'anticipation (I). Liée directement à l'organisation de l'environnement de travail, cette obligation de sécurité demeure également une prérogative patronale qui n'a pas vocation à devenir un objet du dialogue social (II).

I. La sécurité, un outil de prévention

L'arrêt du 5 mars 2008 aboutit à une sanction de l'employeur pour manquement à l'obligation de sécurité, alors même qu'aucun risque professionnel ne s'est réalisé. La démarche de sécurité attendue de l'employeur est donc d'agir en amont pour garantir, autant que faire se peut, les salariés contre toute altération de leur santé au travail (A). La contrainte est importante, car les voies de contrôle potentiel sont nombreuses (B).

A. L'objet de l'obligation de sécurité

Par un attendu de principe, la Cour de cassation souligne que l'obligation de sécurité de résultat impose à l'employeur « *de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs* ». Cette obligation patronale a donc pour objet l'aménagement des conditions de travail.

C'est précisément la thématique soulevée par l'employeur dans le pourvoi. En effet, le recours soulève plusieurs éléments matériels tendant à démontrer que les conditions de travail du personnel ne seraient pas dégradées ou altérées par la mise en place de la nouvelle organisation décidée par l'employeur. Ainsi, l'augmentation du nombre de nuits et de week-ends travaillés aboutirait par exemple à une situation comparable à ce qui se pratique dans la profession. De même, aucun nouveau risque professionnel ne serait à craindre. La note litigieuse n'a pas davantage prévu d'organiser des astreintes supplémentaires à la charge des salariés. Également, le nombre de jours de repos serait augmenté et la durée annuelle de travail abaissée. Enfin, le médecin du travail, consulté sur le projet de la nouvelle organisation du site Seveso, a conclu que « *le nouveau rythme était convenable* ». Ces points se révèlent insuffisants pour la Chambre sociale. En écartant directement certains arguments, les juges du droit observent que la nouvelle organisation aboutit à réduire le nombre de salariés affectés au site litigieux, que le technicien assurant la surveillance et la maintenance est isolé à certaines périodes, que le dispositif d'assistance est insuffisant et que les risques sont en conséquence augmentés. Se fondant sur l'analyse factuelle des juges du fond, la Cour de cassation décide que la sécurité ne peut pas être *a priori* assurée.

Or, c'est précisément l'objet de cette obligation dite de sécurité de « *protéger la santé des travailleurs* ». Les juges apprécient donc en amont la situation soumise à leur examen et tentent d'évaluer la probabilité que des risques professionnels se réalisent, consécutivement à la nouvelle organisation de travail initiée par l'employeur. Le raisonnement est donc ici d'une certaine manière préconçu, puisqu'il s'agit par avance d'apprécier la portée et les conséquences prévisibles du nouveau schéma. Ce faisant, l'arrêt du 5 mars 2008 confirme « *l'approche préventive* » dans l'exécution de l'obligation de sécurité (13).

Une telle analyse nous semble totalement conforme aux indications légales en la matière. En effet, l'article L 4121-1 du Code du travail précise qu'outre des actions de prévention, de formation et d'information, l'employeur doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, pour assurer la sécurité et protéger la santé du personnel. Le texte ajoute que l'employeur « *veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* ». En l'espèce, les juges ont estimé que la situation découlant de la nouvelle organisation de travail décidée unilatéralement par l'employeur n'était pas optimale. À l'inverse, en considérant dans l'attendu de principe que l'employeur a l'interdiction de prendre des mesures susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des salariés, la Cour de cassation laisse à penser que les dispositions litigieuses peuvent être considérées comme dangereuses pour le personnel. En ce sens, l'intégrité des travailleurs peut apparaître menacée. C'est pourquoi l'employeur est sanctionné, à titre préventif, sur la base de son obligation de sécurité.

B. Les contrôles de l'obligation de sécurité

Le maintien de la sécurité au travail étant à la charge première de l'employeur, le législateur a prévu plusieurs voies de contrôle permettant de veiller au respect de cette exigence. En premier lieu, l'administration du travail peut par exemple intervenir. Ainsi, « *lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur* », l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés afin de faire cesser la situation qui lui semble

(13) Desbarats I., Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation, *LPA 2006*, n° 202, p 4.

menaçante (14). Également, l'inspecteur peut demander au chef d'établissement de procéder à des contrôles techniques, évaluations et vérifications des installations, équipements et environnements de travail (15).

En second lieu, en vertu du principe communautaire de participation équilibrée, le salarié est également titulaire de prérogatives, telles l'alerte (16) ou le droit de retrait (17) en cas de danger grave et imminent, qui permettent à l'employeur d'être informé et donc, de réagir en cas de situations de travail susceptibles de mettre en péril la sécurité.

Néanmoins, au sein de l'entreprise, ce sont les attributions reconnues aux représentants du personnel qui permettent d'assurer un contrôle de l'organisation de la sécurité par l'employeur (18). Compétent en matière d'organisation générale du travail, le comité d'entreprise intervient à propos des conditions de travail notamment pour les améliorer (19). Il doit également être consulté en matière de formation à la sécurité (20) ou concernant par exemple le plan de rétablissement des conditions normales d'hygiène et de sécurité (21). En l'espèce, l'entreprise étant vraisemblablement de taille importante et comprenant des établissements distincts, le comité d'établissement avait donc été logiquement consulté par l'employeur, puisque les compétences du premier sont identiques à celles du comité d'entreprise (22). Rappelons que l'institution avait émis un avis négatif concernant le projet de l'employeur.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avait été également informé par l'employeur, en tant qu'« instance spécialisée » (23) sur les questions de santé et de sécurité. Il est vrai que ce comité dispose en la matière d'une compétence de droit commun. En effet, cette instance a pour mission « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs... ; de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, ... ; et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières » (24). Dans ce cadre, les thématiques sur lesquelles le CHSCT est nécessairement informé concernent notamment la formation à la sécurité (25), la remise au travail des accidentés, handicapés et

invalides (26), le programme annuel de prévention et le rapport établi par le chef d'établissement (27) ou encore l'évaluation des risques (28). En l'espèce, la modification proposée par l'employeur visait les activités de maintenance et de surveillance d'une unité de production. Or, selon l'article L 4612-8 du Code du travail, « toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » et toute transformation importante des postes de travail découlant de l'organisation du travail implique la consultation du CHSCT. Il ressort donc de l'arrêt présentement commenté, que l'avis du CHSCT était incontournable à propos du projet patronal, ce qui en permet un certain contrôle. A cet égard, puisque ce projet impactait nécessairement les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, le comité a également recouru à l'assistance d'un expert, comme l'y autorise la loi (29). D'ailleurs, plusieurs points du pourvoi consistent à développer une analyse différente des conclusions émises par l'expert désigné par l'instance représentative du personnel.

L'association du CHSCT au projet de modification de l'organisation du travail était d'autant plus indiquée, que le site concerné par le projet (le centre d'énergie) était classé *Seveso*. Outre des activités en souterrain qui relèvent du Code minier (30), il s'agit selon l'article L.515-8 du Code de l'environnement d'activités susceptibles de générer « des risques très importants pour la santé ou la sécurité des populations voisines et pour l'environnement ». Ce type d'installations et d'autres sont donc soumis à autorisation préfectorale (31). Or, dans ce cas, l'information du CHSCT est renforcée (32). En l'espèce, le site en cause produisait l'électricité, le gaz et les fluides nécessaires (air industriel, air sous pression, eau de refroidissement, eau chaude) pour les unités de production (33).

A l'évidence, il apparaît que la consultation des représentants du personnel (notamment le CHSCT) s'imposait, relativement au projet de l'employeur de modifier l'organisation des activités de surveillance et de maintenance au sein de ce site *Seveso*. Il s'agissait donc de communiquer aux instances compétentes les

(14) Article L 4732-1 CT.

(15) Article L 4722-1 CT.

(16) Article L 4331-1 CT.

(17) Article L 4131-3 CT.

(18) Héas F., Les représentants du personnel et la question de la santé au travail, *Sem. soc. Lamy*, 2004, n° 1196, p 5.

(19) Article L 2323-1 CT.

(20) Article L 4143-1 CT.

(21) Article L 4741-11 CT.

(22) Article L 2327-15 CT.

(23) Salmon B., *Le droit de la santé et de la sécurité du salarié : vers un droit du travail sûr*, Thèse, Nantes, 2000, n° 179, p 163.

(24) Article L 4612-1 CT.

(25) Article L 4143-1 CT.

(26) Article L 4612-11 CT.

(27) Article L 4612-16 CT.

(28) Article R 4121-4 CT.

(29) Article L 4614-12 CT.

(30) Articles 3-1 et 104 à 104-8 C. minier.

(31) Article L 512-1 C. env.

(32) Article L 4612-15 CT.

(33) Bailly P., *L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés*, *Sem. soc. Lamy*, 2008, n° 1346, p. 6.

informations nécessaires. De ce point de vue, toute décision ou mesure ayant des implications directes ou indirectes en matière de santé et de sécurité au travail fait l'objet d'un contrôle préalable, puisqu'une information des institutions représentatives du personnel s'impose. Pour autant, l'employeur n'est nullement lié par

les avis rendus et il peut donc passer outre, ce qui a été fait en l'espèce. La réglementation exige une information préliminaire en matière de sécurité. Est-ce à dire que, sur le contenu et le type de mesures mises en place, l'employeur demeure *a priori* seul juge ?

II. La sécurité, prérogative de l'employeur

L'organisation du travail au sein de l'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur. Non seulement, l'arrêt du 5 mars 2008 ne remet pas en cause ce postulat (B). Mais, la Cour de cassation souligne dans sa décision que cette thématique ne relève pas du dialogue social, y compris lorsque les mesures organisationnelles envisagées ont des implications en matière de sécurité du personnel (A).

A. L'absence d'obligation de négocier

Si une réorganisation du travail décidée unilatéralement peut être annulée par le juge au motif que la sécurité n'est pas suffisamment assurée, il n'est pas exigé de l'employeur qu'il négocie avec les institutions représentatives du personnel de nouvelles modalités. Le dernier attendu de l'arrêt du 5 mars 2008 implique que de telles problématiques sont rattachées au seul pouvoir de direction de l'employeur, qui n'a pas à obtenir l'accord de ces institutions (34). La Chambre sociale apporte cette utile précision, puisque le pourvoi avait contesté aux juges du fond la possibilité d'imposer, dans le cadre du dialogue social, la définition des modalités de réorganisation du travail.

Pour les juges du droit, non seulement ni le Tribunal de grande instance, ni la Cour d'appel ne semblent avoir posé explicitement une telle exigence, mais ils n'en avaient de toute façon pas le pouvoir. Ce faisant, la Cour de cassation précise que l'organisation du travail et le maintien subséquent de la sécurité dans l'entreprise ne sont pas en soi des objets de négociation. Ces matières doivent logiquement donner lieu à une information des représentants du personnel (35). Néanmoins, elles n'obligent pas à conclure une convention ou un accord collectif de travail avec les délégués syndicaux. Sur ce point, la décision de la Cour de cassation est fondée. La définition, le contenu et l'articulation concrets des fonctions, tâches et attributions des différents membres du personnel dépend d'éléments inhérents à l'entreprise : effectif, secteur d'activité, niveau de formation, etc. Cet agencement opérationnel des

relations professionnelles au sein de l'entreprise relève donc de l'appréciation première de l'employeur et de son unique pouvoir de direction. Cette analyse se fonde notamment sur « *la place centrale du chef d'entreprise dans la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles* » et se retrouve également dans les normes intéressant la santé et la sécurité au travail (36). C'est pourquoi la Chambre sociale souligne la primauté de l'employeur dans l'organisation du travail.

Une telle affirmation n'est pourtant pas antinomique avec des compétences reconnues aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise, en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, la Cour de cassation a déjà affirmé que « *les délégués syndicaux ont qualité pour veiller à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, même lorsqu'il existe un comité d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise* » (37). Par conséquent, il n'est pas totalement exclu que ces problématiques puissent constituer un objet de dialogue social. Néanmoins, cette approche est peu répandue au sein des entreprises (38). D'une certaine manière, la Chambre sociale semble prendre acte de cette situation : en vertu de cet arrêt du 5 mars 2008, l'organisation interne de l'entreprise et le maintien de la sécurité demeurent essentiellement inclus au pouvoir de direction dont dispose l'employeur.

B. Le pouvoir de direction de l'employeur

Le pouvoir de direction confère à l'employeur la prérogative d'opérer les choix nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, tant au regard de la gestion de la structure (forme juridique, cession, modification, horaires de travail), qu'au regard du personnel (embauche, répartition du travail, rémunération, licenciement). Ce pouvoir de direction s'exerce dans le respect de la vie privée, des droits fondamentaux et des libertés publiques (liberté syndicale, liberté du travail, droit de grève), par mesures individuelles ou collectives (notes de service, circulaires, instructions). En l'espèce, en modifiant les modalités de maintenance et de surveillance dans le centre énergie classé Seveso par le biais de la note

(34) Les institutions représentatives du personnel ne peuvent pas davantage prétendre à un droit de veto en la matière.

(35) *supra* I.

(36) Salmon B., Thèse préc., n° 125, p 110.

(37) Ccass. crim. 7 décembre 1982, *Bull. crim.* 1982, n° 278.

(38) Moreau M.A., Pour une politique de santé dans l'entreprise, *Dr. soc.* 2002, p 822.

litigieuse du 21 février 2005, l'employeur ne faisait que mettre en œuvre les attributions qui lui reviennent légitimement en vertu de la liberté d'entreprendre : il est le chef d'entreprise. A cet égard, les formules utilisées dans l'attendu de principe de l'arrêt du 5 mars 2008 soulignent que l'organisation du travail et le respect de l'exigence de sécurité relèvent du champ de compétences de l'employeur : « *l'employeur est tenu* », ce qui lui « *impose* » ou encore « *il lui est interdit* ».

Pour autant, contrairement à la jurisprudence *Brinon*, l'employeur ne peut demeurer seul juge en la matière et des limites existent. L'information et la consultation des représentants du personnel s'inscrivent dans ce cadre (39). Le pouvoir de direction devant être exercé dans l'intérêt de l'entreprise, entendue comme une collectivité incluant l'ensemble du personnel, ce pouvoir est encadré. Il s'agit là d'un des apports essentiels de l'arrêt commenté. Certes, l'organisation du travail est une prérogative patronale. Toutefois, lorsque les implications sur la santé et la sécurité du salarié existent (ce qui sera souvent le cas), le rôle des représentants du personnel est renforcé et l'intervention du juge est possible. De ce point de vue, l'obligation de sécurité de résultat, rappelée dans la décision du 5 mars 2008, apparaît alors comme une limitation au pouvoir de direction de l'employeur : une mesure décidée unilatéralement par celui-ci peut être annulée, dès lors qu'il apparaît qu'elle est « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs* ».

Outre l'indemnisation, sanction classique de l'obligation de sécurité de résultat, le juge peut donc suspendre une décision de l'employeur qui lui apparaît contraire à cette obligation. Cette autre sanction a pour finalité de contraindre l'employeur à prévoir une nouvelle organisation du travail : en l'incitant à se préoccuper davantage de la sécurité du personnel, la jurisprudence rappelle que le pouvoir de direction de l'employeur n'est en aucun cas absolu et que le contrôle de l'obligation de sécurité doit être effectif (40).

Enfin, en se fondant sur l'analyse des juges du fond qui avaient notamment estimé « *le rythme d'été plus contraignant* », la Cour de cassation considère l'impact que le nouvel agencement des activités pourrait avoir postérieurement sur la santé des salariés (41). Selon nous, il s'agit là d'une illustration de ce que pourrait être une situation de travail pénible. En effet, la pénibilité est liée aux conditions concrètes de fourniture de la prestation de travail, de telle sorte qu'une exposition prolongée à ce type d'environnement serait nécessairement préjudiciable à l'état de santé du salarié (42). En rejetant une organisation du travail décidée par l'employeur au motif qu'elle serait susceptible de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs, la Chambre sociale contribue donc également au difficile débat relatif à la prise en compte de la pénibilité au travail.

Franck Héas

(39) Supiot A., *Le droit du travail*, Paris, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2004, p 79.

(40) Sargos P., Santé et sécurité au travail, L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit, *Dr. soc.* 2006, p 514.

(41) A l'inverse, le pourvoi avait souligné que, pour le médecin du travail, « *le nouveau rythme était convenable dans l'ensemble* ».

(42) Héas F., Eléments pour une définition juridique de la pénibilité au travail, *Travail et Emploi*, décembre 2005, n° 104, p 19.

Annexe

CONTRAT DE TRAVAIL - Employeur - Obligation de sécurité de résultat – Portée – Mesure de réorganisation – Suspension de sa mise en œuvre – Pouvoir de direction.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 mars 2008

Snecma contre **CGT Snecma de Genevilliers** (pourvoi n° 06-45.888)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2006), que la société Snecma moteurs, aux droits de laquelle vient la société Snecma, exploite à Genevilliers un établissement comportant des unités assurant la fabrication de pièces de moteurs d'avions, ainsi qu'un "centre énergie", classé "Seveso", chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité; qu'envisageant de mettre en place dans le centre énergie une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance effectué par équipes et sans interruption, la société Snecma moteurs a informé et consulté le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, qui a décidé de désigner un expert puis a émis le 28 juin 2004 un avis négatif, ainsi que le

comité d'établissement, qui a également exprimé le 18 novembre 2004 son opposition à ce projet; que par note de service du 22 février 2005, l'employeur a informé le personnel de l'application, à partir du 14 mars suivant, de la nouvelle organisation du travail dans le centre énergie, suivant des modalités précisées dans une note du 21 février; que le syndicat CGT Snecma Genevilliers a saisi le Tribunal de grande instance, pour que la note du 21 février 2005 soit annulée et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en application les dispositions qu'elle prévoyait;

Sur le moyen unique, pris en ses douze premières branches :

Attendu que la société Snecma fait grief à l'arrêt d'avoir constaté la nullité de la note interne du 21 février 2005 et

ordonné la suspension de la réorganisation mise en place, en la condamnant au paiement d'une indemnité, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf disposition légale contraire, l'employeur décide seul de l'organisation du travail dans le cadre de son pouvoir de direction ; que le juge saisi à titre préventif ne peut s'ingérer dans l'exercice de ce pouvoir, sauf lorsque l'organisation adoptée enfreint une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement ; qu'en annulant la note du 21 février 2005 au prétexte que les modalités d'organisation du travail au sein de la centrale qu'elle prévoyait comportaient globalement une aggravation des contraintes imposées aux salariés concernés de nature à compromettre leur santé et leur sécurité sur le site, en contravention avec les dispositions de l'article L. 230-2 du Code du travail et celles plus générales de l'article L. 120-2 du même code, sans constater qu'elle méconnaissait une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la Cour d'appel a violé les textes précités, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

2°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité des salariés ; que cette appréciation doit être effectuée en prenant en compte tous les points positifs et négatifs de la nouvelle organisation ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que dans la nouvelle organisation, les salariés bénéficieraient de 38 jours de repos sur le cycle de 10 semaines soit 70 jours (au lieu de 21 jours de repos sur un cycle de 6 semaines soit 42 jours) et que la durée annuelle du travail allait être abaissée de 1 556 h à 1 320 h (soit une durée moyenne hebdomadaire sur le cycle passant de 33 à 28 h), ce sans réduction de salaire (conclusions d'appel, p. 14) ; qu'en s'abstenant de prendre en compte ces éléments pourtant déterminants, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant que « le cabinet Eretra précise que le gain que peut constituer la diminution du nombre de jours postés, 5 au lieu de 7, ne peut compenser l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits et de week-ends travaillés », quand ce cabinet n'avait nullement évalué et mis en balance l'impact de chacun de ces éléments, se contentant de décrire les changements opérés par la nouvelle organisation, la Cour d'appel a dénaturé le rapport précité et violé l'article 1134 du Code civil ;

4°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le bureau Véritas concluait que le nombre de nuits travaillées, même s'il était en augmentation dans la nouvelle organisation, était acceptable dès lors qu'il demeurait dans la limite du taux de 19 à 20 % de nuits travaillées, au demeurant couramment pratiqué chez les professionnels ; qu'en se bornant à énoncer que le cabinet Eretra avait relevé l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits travaillées, sans rechercher si ce nombre ne demeurait cependant pas acceptable et sans danger pour la santé ou la sécurité des travailleurs, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

5°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, concernant l'augmentation du nombre de week-ends travaillés sur un cycle, passant de trois week-ends travaillés sur six à six week-ends travaillés sur dix, ce qui restait au demeurant très proche de la moyenne constatée au sein des

autres sociétés (cinq week-ends travaillés sur dix), le bureau Véritas ne faisait état que d'un impact sur l'insertion sociale des salariés ; qu'en retenant que cette augmentation avait un impact négatif et que le cabinet Véritas avait lui-même émis des réserves à cet égard, sans expliquer en quoi le passage de trois week-ends travaillés sur six à six week-ends travaillés sur dix pouvait avoir une incidence sur la santé et/ou la sécurité des salariés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

6°/ qu'elle faisait valoir que contrairement à ce qu'indiquaient le rapport Eretra et le syndicat CGT, en aucune façon les salariés en congés durant les jours d'absences prévisionnelles ne seraient contraints de venir travailler et qu'il ne s'agissait donc pas d'un système d'astreinte déguisée (conclusions d'appel, p. 15) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le cabinet Eretra avait relevé « que l'octroi bénéfique de quatorze jours de repos consécutifs, conforme aux demandes des salariés, peut être compromis par la mise en place d'un système d'absences prévisionnelles », sans s'expliquer sur la contestation élevée sur ce point par l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

7°/ que les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige tels qu'ils résultent des conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur indiquait que les salariés du groupe technique réseaux étaient joignables par téléphone à tout moment de 6 h 15 à 22 h pour assistance ou conseil auprès des équipes postées de la centrale énergie (conclusions d'appel, p.9), et le syndicat CGT ne contestait pas ce point ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que « le matin et le soir, le salarié ne dispose plus de l'assistance du centre technique réseaux, et que rien ne prouve que les agents de ce centre acceptent une astreinte téléphonique en dehors des heures de présence, laquelle n'est ni prévue, ni organisée dans la note », la Cour d'appel a modifié l'objet du litige et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

8°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le cabinet Véritas, après avoir relevé dans la nouvelle organisation une « aggravation » du risque lié au travail isolé, concluait cependant que, compte tenu des dispositifs mis en place pour y remédier, « l'organisation projetée ne génère pas de nouveaux risques professionnels qu'ils soient liés à la nature des tâches effectuées ou à la charge de travail », ajoutant que « la comparaison avec l'exploitation de centrales similaires montre que les pratiques sont conformes à ce qui se constate par ailleurs en termes de cycles de travail et d'effectifs » ; que de même le docteur X..., médecin du travail, avait conclu que le nouveau rythme était « convenable dans l'ensemble » ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que « le cabinet Véritas (...) dénonce le risque lié au travail isolé accentué notamment durant les périodes de début d'équipe de jour et de fin d'équipe d'après-midi, en période estivale et durant des interventions spécifiques de jour, ajoutant seulement que la redondance des alarmes chez le PC pompier et la mise en place d'un équipement "homme mort" tempèrent cette aggravation », sans s'expliquer sur la conclusion finale du rapport du cabinet Véritas confirmée par celle du docteur X..., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

9°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, le docteur Y... se bornait à indiquer que « la meilleure période de récupération nocturne est entre 2 et 5 h du matin et il est important de la préserver au maximum » ; qu'en affirmant qu'il mentionnait « la nécessité d'un sommeil au moins au-delà de

5 heures du matin pour être bénéfique », la Cour d'appel a dénaturé cet avis et violé l'article 1134 du Code civil ;

10°/ que les juges du fond ont constaté que le rythme d'été plus contraignant existait déjà dans l'organisation en vigueur durant les week-ends de juillet et août (jugement, p. 5) ; que l'employeur (conclusions d'appel, p. 16) soulignait que dans la nouvelle organisation, il était circonscrit à un seul mois d'été par salarié ; qu'en se fondant, pour annuler la note du 21 février 2005 définissant la nouvelle organisation du travail du personnel de la centrale énergie, sur l'existence d'un « *rythme d'été plus contraignant* », sans caractériser en quoi, au regard de ses constatations et des conclusions de l'employeur, l'organisation projetée entraînait une aggravation par rapport à l'organisation en vigueur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

11°/ qu'il était constant que dans le cadre de l'organisation en vigueur, les salariés travaillaient généralement par équipes de 2 ; qu'en se fondant sur l'absence de définition des missions et de la répartition des responsabilités des deux opérateurs de nuit et de week-end, en particulier pour les rondes de nuit, sans expliquer en quoi ces éléments n'étaient pas déjà connus des salariés qui avaient l'habitude de travailler à deux, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

12°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en retenant que la prise en compte de l'articulation du recours à une délégation des niveaux 2 à 4 de la maintenance à des prestataires extérieurs et de l'équipe appartenant à la centrale était un élément important pour que ces derniers se sentent reconnus dans leurs compétences, que le rapport Eretra mettait en lumière les enjeux humains de la réorganisation, et que certaines recommandations du cabinet Véritas allaient « *dans le même sens, qui est celui d'une acceptation de la réorganisation qui sera proposée, et de la nécessité d'une reconnaissance de la compétence des salariés de la centrale en place* », la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail ;

Mais attendu que 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 des travailleurs ; qu'il lui est interdit, 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 ;

Et attendu que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans dénaturation, la Cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les sixième, neuvième et douzième branches du moyen, que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur la treizième branche du moyen :

Attendu que la société Snecma fait encore grief à l'arrêt d'avoir, par confirmation du jugement, renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, alors selon le moyen, que sauf disposition légale contraire, l'employeur peut définir seul les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise ; qu'à supposer qu'elle ait confirmé le jugement en ce qu'il avait renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, et ordonné la suspension de cette réorganisation jusqu'à ce que ce dialogue ait abouti, la Cour d'appel a violé les articles L. 230-2 et L. 120-2 du Code du travail, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

Mais attendu qu'il ne résulte pas du dispositif du jugement confirmé que le tribunal, qui n'en avait pas le pouvoir, ait imposé à l'employeur de négocier les modalités d'organisation du travail dans le centre énergie, ni qu'il ait subordonné l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel ; que le moyen manque en fait ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Bailly, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)