

CHSCT et souffrance au travail

Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires)

par *Patrice ADAM*,
Maître de conférences en droit privé, Nancy Université (CERIT-CRDP)

PLAN

- I. Des rapports
- II. Des accords (collectifs)
- III. Désaccords (judiciaires)

Lorsque s'évapore l'esprit de Philadelphie (1), la vapeur qui s'en dégage est pour beaucoup irrespirable... Le travail en est malade et ceux qui l'accomplissent en souffrent physiquement et, nul n'en disconvient plus désormais (2), mentalement. Les risques psychosociaux, dont on fait heureusement grand cas aujourd'hui (3), sont bien *au fond* un inquiétant effet de ces fumées toxiques (4). S'y attaquer en profondeur supposerait sans doute aucun de renouer avec l'esprit de la grande Déclaration de 1944. Utopie ? A voir...

Est-ce à dire qu'il n'est, en attendant de changer de (le) monde, rien à faire pour lutter dans les entreprises contre ces risques (dits) émergents ? Certes pas. Et dans cette rude bataille, aux multiples fronts, chacun s'accorde à reconnaître au CHSCT un rôle majeur, « stratégique » (5), que ce soit dans le secteur privé ou – la chose est plus nouvelle – dans la sphère publique (6). Encore faut-il évidemment qu'il soit suffisamment armé pour cela.... Or, de cela, l'on peut sérieusement douter, même si l'on ne cesse de s'esbaudir – pas tout le monde (7) – devant « la montée en puissance » de la vénérable institution (8).

I. Des rapports

Les divers rapports relatifs aux risques psychosociaux au travail rendus ces dernières années ne sont d'ailleurs pas avares de propositions – qui oscillent entre gadgets

et indispensables « mises à jour » – tendant à « mieux valoriser » (9) le CHSCT, à améliorer le fonctionnement et l'efficacité d'une institution représentative que

(1) Le déjà classique ouvrage d'Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010.

(2) Pas d'optimisme béat... Si le stress est l'une des trois plus grandes préoccupations des dirigeants européens d'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, seules 26 % des entreprises affirment développer une politique pour faire face à ce problème (Liaisons sociales Europe, n° 254 du 10 juin 2010) ; *Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2010.

(3) Deuxième plan santé au travail, 2010-2014 : le développement d'actions de prévention des risques psychosociaux fait partie des axes d'interventions majeurs identifiés par le Plan.

(4) H. Vacquin, « Des 30 ans d'ultralibéralisme aux suicides au travail », *Dr. social* 2010, p. 256.

(5) Commission de réflexion sur la souffrance au travail (UMP-Nouveau Centre, prés. J.-F. Copé ; co-rapp. J.-F. Poisson et O. Jarde), rapport déc. 2009, p. 20.

(6) La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 (art. 10 et 18) relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 6 juill. 2010, p. 12224) « transforme » les CHS et CHSCT ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Loi qui fait écho à l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. S'y voyait affirmer la nécessité de confier des

compétences élargies aux CHS (comprenant, entre autres, les conditions de travail) eu égard notamment à l'apparition des risques psychosociaux.

(7) « Le CHSCT, nouvelle bête noire des employeurs », *Liaisons sociales magazine*, mai 2008.

(8) P.-Y. Verkindt, « La montée en puissance du CHSCT », *SSL* 2007, n° 1332, p. 10 ; S. Béal, A. Ferreira et O. Rault, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : une instance en devenir », *JSL* 4 sept. 2007, n° 217, p. 9 ; voir encore, plus récemment, la couverture de la Semaine sociale Lamy, du 27 sept. 2010, n° 1460 ; pour une analyse fine et fouillée de cette montée en puissance : S. Guesdes da Costa, E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT* 2010, p. 419.

(9) G. Dériot, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action*, Rapport d'information (Sénat) n° 642 fait au nom de la mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales, juillet 2010, p. 84. Et le rapport de souligner d'abord (et à juste titre) que la première chose à faire est de veiller à ce que les CHSCT soient mis en place partout où la loi en fait aujourd'hui l'obligation... et d'en appeler (mais est-ce suffisant ?) à la vigilance de l'inspection du travail. Et pour les petites entreprises (où l'on souffre aussi) ? Des solutions conventionnelles sont parfois mises en place (voir l'accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale qui incite à la mise en place d'instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail notamment).

d'aucuns jugent encore (sans doute à raison) trop « en retrait » (10) sur le sujet des risques psychosociaux et de la protection de la santé mentale des travailleurs. On peut aisément les regrouper en quatre ensembles.

Il est d'abord proposé de renforcer la formation des membres du CHSCT (11) (en modifiant, par exemple, les textes réglementaires qui l'encadrent (12), pour y introduire un module sur la question des risques psychosociaux (13)). C'est ensuite un renforcement des moyens d'action du CHSCT qui est souhaité : élargissement du droit d'alerte dont disposent les membres du CHSCT aux risques graves liés à l'organisation et l'intensification du travail et des modes de management non respectueux de l'individu (14) ;

attribution d'un budget propre (15) ; augmentation des crédits d'heures de délégation (éventuellement en fonction des programmes de prévention dans l'entreprise) (16)... Il est encore suggéré de lui conférer une nouvelle légitimité par l'élection directe de ses membres (17), une présidence plus fréquente des réunions à un niveau décisionnel dans l'entreprise (18), voire un changement de nom (19)... Enfin, des réformes « institutionnelles » sont mises en avant : faculté de créer un CHSCT central (20) ; possibilité par accord des partenaires sociaux de regrouper les compétences des CE/CHSCT « dans un contexte où les sujets économiques et les conditions de travail sont fortement connectés » (21).

II. Des accords (collectifs)

Voilà en tous cas un flot de propositions qui contraste avec le peu d'attention que les partenaires sociaux ont accordé au CHSCT dans les ANI du 2 juillet 2008 *relatif au stress* (22) et du 26 mars 2010 *relatif au harcèlement et à la violence* (23). Tout juste lit-on dans le premier (art. 6), que « lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe, conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT » (24), ce qui, chacun en conviendra, est un minimum... Et son article 5 de prévoir que « les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants ». Le CHSCT n'est même pas nommé...

Quant à l'ANI du 26 mars 2010, il se contente, pour l'essentiel, dans son article 4.1, de bégayer la loi (25) (C. trav., art. L. 4612-3) en prévoyant que « le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail » ! Pour le reste, le CHSCT se voit dissous dans la catégorie plus large des « représentants ». Il est ainsi prévu que « l'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants (26), prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail » (art. 4) (27).

(10) H. Lachmann, Ch. Larose, M. Penicaud, *Rapport sur le bien être et l'efficacité au travail*, février 2010, p. 9.

(11) H. Lachmann et a., rapport précité ; Commission de réflexion sur la souffrance au travail, rapport précité.

(12) C. trav., art. R. 4614-21 et s.

(13) Ph. Nasse, P. Légeron, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008, p. 35.

(14) *Ibidem*. On peut imaginer, souhaiter, que ce droit d'alerte se combine avec un renforcement des pouvoirs du juge des référés. Actuellement, son intervention sur le fondement de l'article L. 4732-1 du Code du travail (qui peut être sollicitée par l'inspecteur du travail à l'issue de la procédure d'alerte ; C. trav., art. L. 4132-4) n'est possible que dans l'hypothèse d'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur.

(15) Commission de réflexion sur la souffrance au travail, rapport précité, p. 20.

(16) G. Dériot, rapport précité, p. 86 ; H. Lachmann et a., rapport précité, p. 10.

(17) Commission de réflexion sur la souffrance au travail, rapport précité, p. 20 ; H. Lachmann et a., rapport précité, p. 9 ; G. Dériot, rapport précité, p. 86.

(18) H. Lachmann et a., rapport précité, p. 9 ; Commission de réflexion sur la souffrance au travail, rapport précité, p. 20.

(19) H. Lachmann et a., rapport précité, p. 9 : les auteurs proposent de retenir la dénomination suivante : comité de santé, de sécurité et des conditions de travail.

(20) G. Dériot, rapport précité, p. 84.

(21) H. Lachmann et a., rapport précité, p. 10.

(22) Accord étendu par arrêté du 23 avril 2009 (JO, 6 mai 2009, p. 7632).

(23) Accord étendu par arrêté du 23 juillet 2010 (JO, 31 juillet 2010, p. 14192).

(24) C'est nous qui soulignons ; la formule se retrouve à l'identique dans plusieurs autres accords collectifs. Un exemple, l'accord territorial opérationnel sur la prévention du stress en Martinique, du 25 sept. 2009 (préambule).

(25) P. Adam, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », RDT 2010, p. 428.

(26) C'est nous qui soulignons.

(27) Voir également, l'article 4.2 : « L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail ».

Le CHSCT apparaît cependant traité avec plus d'égards dans nombre d'accords collectifs (28), conclus à différents niveaux (entreprise, groupe, branche), qui creusent le sillon tracé par les deux ANI (29). Un très dense accord *Peugeot* du 12 octobre 2009 *relatif au dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel* stipule ainsi que « le CHSCT est une instance essentielle dans la prévention du stress au travail (art. 4.4) ». Un accord de groupe EADS du 8 avril 2010 *sur la prévention du stress* puise à la même eau. On y lit en effet que « le CHSCT est une instance essentielle dans la prévention des risques au travail. Et qu'à ce titre, il est étroitement associé à la lutte contre le stress dans l'entreprise ». Avant d'ajouter que « les membres du CHSCT et les délégués du personnel qui ont des attributions légales en la matière sont pleinement associés à la prévention et à la détection du stress au travail ». Dans un accord *Dassault Aviation* du 14 juin 2010 *relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise*, il est également mentionné que « les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales, jouant un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte, elles sont aussi force de proposition. Dans ce cadre, précise l'accord, le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de propositions, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions (...). Dès lors les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord » (art. 3.6). Citons enfin, l'accord de méthode *Bull* du 15 septembre 2010, *sur la prévention des risques psychosociaux* selon lequel « les CHSCT seront des instances essentielles dans la prévention des risques psychosociaux » (art. 2.2).

« Instance essentielle, privilégiée »... Des mots importants, mais des mots seulement (30) (dire sans rien faire ; dire pour ne rien faire) si nulle règle ne confère au CHSCT les « moyens » d'assumer, d'assurer, le rôle central qu'on se (com)plait à lui reconnaître. De ce côté-là, quoi de neuf, quoi de plus que ce que le CHSCT se voit déjà

accorder par la loi ? De nouveaux droits, de nouveaux moyens d'action ? Pas vraiment (31)... Rarement, les accords consultés (nos propos ne valent que dans cette limite) ne croisent les propositions les plus « audacieuses » faites dans certains rapports (peu d'entre elles, pourtant, échappent au champ de compétence des partenaires sociaux).

La proposition la plus communément reprise est sans doute celle relative à la formation « stress » des membres du CHSCT (22). Ainsi, chez *Dassault Aviation*, les représentants du CHSCT bénéficient d'une formation sur l'identification et la prévention du stress au travail, qui doit se dérouler, dans la mesure du possible, dans les six mois qui suivent leur désignation au CHSCT (art. 3.6) (33). Dans l'accord *France Telecom* du 6 mai 2010 *sur l'évaluation et la prévention des risques liés au risques psychosociaux au travail*, il est prévu que chaque représentant peut demander à bénéficier, en début de mandature, d'une formation « sur les risques psychosociaux » de deux jours non divisibles dispensée par un organisme agréé et pris en charge par l'employeur dans les limites prévues à l'article R. 4614-34 du Code du travail. Reste qu'au-delà de cette offre de formation, les accords collectifs n'instituent guère de prérogatives nouvelles (34).

Certes, le CHSCT se voit, assez fréquemment, érigé en « partenaire » de la politique de lutte contre les risques psychosociaux initiée, structurée, par les dispositions conventionnelles. Assez caractéristique de cette démarche, l'accord *Banques Populaires* du 23 juin 2010 *sur l'évaluation et la prévention du stress au travail*, souligne dans son préambule « la volonté convergente des parties d'associer les acteurs qui peuvent contribuer à la qualité de vie au travail et corrélativement à la santé de chacun, et notamment le CHSCT et la médecine du travail ». La plupart des accords regorgent de formules du même type (35). Mais quelle(s) forme(s) concrète(s) prend ce partenariat ? Il s'agit généralement d'attribuer un

(28) Certains visent plus les représentants du personnel en général que le CHSCT en particulier ; voir l'accord cadre *France Groupe Danone* du 11 mars 2010 *sur le stress et les risques psychosociaux* (art. 5 : « La responsabilité de déterminer les mesures appropriées (pour lutter contre le stress) incombe à l'employeur et aux instances représentatives du personnel ». Il est vrai que ce dernier accord fait jouer aux IRP et en particulier, précise le texte, au CHSCT le rôle de référent (avec d'autres : encadrement, responsable RH, médecin du travail) pour trouver des solutions individuelles ou collectives aux problèmes de souffrance.

(29) De façon assez surprenante, aucun des deux accords n'a institué de véritable obligation de négocier aux « niveaux inférieurs » (même si l'ANI du 26 mars 2010 insiste largement sur le rôle central, à différents égards, des branches).

(30) P. Adam, « Harcèlement et violence au travail : une histoire de mots (maux) », 1^{er} juin 2010, blog.dalloz.fr.

(31) Le renforcement du rôle des CHSCT passe parfois, d'abord, par le rappel de ses prérogatives légales (ce qui n'est sans doute pas

inutile). Dans l'accord *France Telecom* (art. 5.4.3) du 6 mai 2010 *sur l'évaluation et la prévention des risques*, il est prévu « le respect de leurs prérogatives, de tenir compte le plus possible de leurs préconisations, et il est rappelé que les CHSCT doivent être l'occasion de discuter, d'avancer, d'échanger, sur le thème crucial qu'est celui de la santé-sécurité au travail. Le CHSCT doit être un lieu de dialogue et de prévention ».

(32) Art. 3 de l'accord *GDF Suez Groupe France* du 18 février 2010.

(33) Voir aussi, l'article 6.5 de l'accord *Peugeot* ou l'article 8 de l'accord *EADS*.

(34) Voir cependant, l'accord *France Telecom* du 6 mai 2010 *sur le fonctionnement des IRP*. Voir avoir souligné que les IRP et les syndicats ont un « rôle essentiel dans la lutte contre la souffrance au travail », l'accord met en place différentes mesures destinées à faciliter le travail des élus : coordination des CHSCT, temps de préparation pour les réunions CHSCT (et CE).

(35) Voir par exemple, l'article 2.1 de l'accord *GDF Suez Groupe France* du 18 février 2010 *sur la prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la qualité de vie au travail*.

rôle au CHSCT dans l'élaboration de plans (36), de documents (37), de bilans (38) ou d'actions (39) (ou de leur priorisation (40)). Rôle qui se décline, selon les dispositions conventionnelles, sur des modes fort variés. Tantôt classiques : concertation, consultation, information (41) ; tantôt plus singuliers (et bien plus vagues) : implication, association.

Mais ces dispositions conventionnelles ne créent pas véritablement de droits nouveaux au profit du CHSCT ; elles ne font que nourrir, enrichir (ce qui n'est pas négligeable évidemment) de documents supplémentaires ou d'informations inédites (centrés sur la problématique « risques psychosociaux au travail ») le droit « général » à l'information (42) ou à la consultation (43) dont l'instance représentative est déjà légalement titulaire. L'aveu (qui n'a rien d'infamant) en est fait, par exemple, dans l'accord *EADS* lorsqu'il souligne que « conformément aux dispositions législatives en vigueur, le CHSCT est informé et consulté sur les projets de plan d'action visant à supprimer ou atténuer les risques de stress et sur les conclusions de tout étude complémentaire sur le stress réalisée au niveau de l'établissement ». Pareille « confession » se retrouve dans l'accord *GDF Suez Groupe France* du 18 février 2010 sur la prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la qualité de vie au travail (art. 2.1) : « Après identification, les mesures

correctives ou préventives sont mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur en impliquant, dans le respect de leurs compétences respectives, les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel et plus particulièrement les CHSCT ».

L'« association » des CHSCT aux mesures prises par l'employeur pour combattre les risques psychosociaux résulte donc moins des dispositions conventionnelles que des obligations légales qui pèsent sur ce dernier. L'employeur est tenu d'associer le CHSCT non parce que l'accord le dit, mais parce que la loi l'impose. Ainsi, lorsque dans l'accord *France Telecom* du 6 mai 2010 sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psychosociaux au travail, la direction s'engage à « étudier systématiquement les propositions alternatives formulées par le CHSCT lors d'un dossier présenté pour avis et y apporter une réponse argumentée », n'est-ce pas là la simple « reprise » de l'obligation légale qui pèse sur elle en vertu de l'article L. 4612-3 du Code du travail ?

Soulignons encore, pour terminer, deux choses.

D'abord que cette « implication » du CHSCT ne se fait pas sur un mode exclusif. Le CHSCT n'est – ce qui n'est ni surprenant, ni critiquable – qu'un partenaire parmi d'autres (46). L'accord de méthode *Bull* du 15 septembre 2010 en fournit une illustration topique :

(36) Art. 4.1 et 4.4 de l'accord *Peugeot* sur les plans d'action locaux ; dans l'accord *Dassault aviation* du 14 juin 2010, le CHSCT est également « impliqué dans l'élaboration des plans d'actions locaux » ; chez *EADS* (accord précité), le CHSCT est associé au suivi des plans d'action sectoriels mis en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise. Il peut, à cette occasion être amené à émettre des propositions complémentaires ou alternatives au plan d'action sectoriel ; dans l'accord *Caisse d'épargne* du 15 juillet 2009 sur la mesure et la prévention du stress au travail (art. 3.2), le CHSCT se voit associé à la mise en place du diagnostic, à la préparation du plan d'action (il doit être consulté avant sa mise en place) et à son suivi. Mais cette association ne va cependant pas jusqu'à l'impliquer dans la sélection de l'organisme extérieur amené à participer à la phase de diagnostic (art. 4). Choix différent, dans l'accord *Banques Populaires*, où la désignation de l'organisme extérieur appelé à participer à la phase de diagnostic se fait après concertation avec le CHSCT (art. 3.5).

(37) Art. 6.2 de l'accord *Peugeot* qui impose une consultation du CHSCT sur le document unique.

(38) L'accord *Dassault* (art. 8.2) prévoit que les bilans d'établissement doivent être présentés et analysés lors des réunions ordinaires du CHSCT.

(39) Chez *Dassault Aviation*, la mise en place de la cellule de soutien se fait ainsi en concertation avec le CHSCT (art. 7).

(40) Art. 6.2. de l'accord *Peugeot*.

(41) L'article 6.2 de l'accord *Peugeot* prévoit ainsi une présentation annuelle du rapport d'évaluation du stress au travail, « un point d'avancement trimestriel sur les plans d'action en cours » ; l'accord *France Telecom* du 6 mai 2010 sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psychosociaux dispose que « les CHSCT disposeront en amont des informations afin d'élaborer des solutions dans une démarche préventive sur les conséquences des changements organisationnels relatifs aux conditions de travail et à la santé des salariés » (art. 5.4.3). Plus globalement, le groupe s'engage à améliorer la qualité des informations (notamment sur l'évaluation RPS) communiquées au CHSCT lors des informations et consultations ; l'accord *Caisse d'Épargne* (art. 3.2) dispose quant à lui que le CHSCT est

informé régulièrement de l'avancé des travaux ou que le questionnaire institué par l'accord lui sera « présenté » avant sa mise en œuvre (art. 3.3.1). Un accord *Paris Habitat-OPH* (art. 4.2) du 3 juin 2010 visant à résoudre les situations de stress et de souffrance au travail prévoit la « communication » annuelle au CHSCT d'un « bilan » (comportant différentes informations en lien avec la problématique « risques psychosociaux »). Le même accord de prévoir encore la communication bi-annuelle d'un bilan d'activité de la « Direction de la qualité de vie au travail », organe par ailleurs institué par l'accord. Tous les trois ans enfin, « afin de procéder à une évaluation de la notion de stress dans l'établissement », une enquête, dont les résultats seront communiqués au CHSCT (et au CE), sera réalisée par un prestataire indépendant (art. 5). D'après l'accord de méthode *Bull*, « un point d'avancement sur la démarche méthodologique et les actions qui découleront des travaux de la commission RPS sera effectué régulièrement dans le cadre des réunions des CHSCT, par le Président des CHSCT. A cette fin, le président des CHSCT pourra se faire assister par des membres de la Commission RPS avec la participation conjointe d'un responsable Ressources humaines membre de la Commission, pendant la durée du présent accord ».

(42) C. trav., art. L. 4614-9 ; ce droit « général » ne se réduit pas aux documents qui doivent être fournis au titre de certaines obligations réglementaires (circ. min. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993).

(43) C. trav., art. L. 4612-12.

(46) Dans l'article 3.2 de l'accord *Banques Populaires*, il est ainsi prévu que le CHSCT (mais aussi le comité d'entreprise ou le médecin du travail) est associé aux démarches de diagnostic. La synthèse des résultats du diagnostic est présentée aux membres du CHSCT (et du Comité d'entreprise ainsi qu'à la médecine du travail) en alertant sur les éventuelles précautions d'interprétation (art. 3.7). On retrouve cette association « plurielle » (CHSCT, CE et médecine du travail) pour l'élaboration du plan d'action (art. 4.1).

« *L'entreprise va renforcer la sensibilisation, l'implication et la collaboration avec les acteurs de la démarche, que sont la fonction Ressources Humaines, le management, les représentants du personnel – dont les représentants du personnel aux CHSCT –, la médecine du travail, les assistantes sociales, la fonction sécurité* » (chapitre 2) (47). Tous les accords consultés ont été plus ou moins façonnés sur ce moule.

Ensuite, que le CHSCT, le plus souvent, doit « composer » avec la mise en place d'une institution *ad hoc* (Commission RPS chez Bull, Observatoire du stress chez Arkema, Direction de la qualité de vie au travail chez Paris-habitat-OPH, Commission de prévention du stress d'établissement ou d'entreprise chez EADS, Observatoire du stress chez Danone, Cellules de veille chez Peugeot...), spécialement créée dans le but d'œuvrer à la prévention des risques psychosociaux, et à laquelle le CHSCT se voit *plus ou moins* associé. Rarement, en tout cas, s'y voit-il représenté. Chez Bull par exemple, la commission RPS (48) mise en place ne comporte aucun membre du CHSCT (art. 2.2) (49). Dans l'accord Arkema France du 26 mai 2010 *sur la prévention du stress*, le CHSCT est également absent en tant que tel de l'Observatoire du stress mis en place, son président et son secrétaire étant seulement invités à la réunion annuelle qui « décline », au niveau local, cet observatoire. Pas plus, l'accord du 6 mai 2010 conclu chez France Telecom *sur le fonctionnement des IRP* ne prévoit la participation du CHSCT au Comité national de prévention du stress (50). Et lorsqu'il est représenté, le CHSCT n'a pas forcément la « maîtrise » de cette représentation. Disons autrement que le choix de son représentant ne relève pas nécessairement de sa compétence. Dans l'accord EADS, il est ainsi prévu une participation à la « Commission de prévention du stress d'établissement » d'un représentant de chaque organisation syndicale

représentative dans l'établissement siégeant au CHSCT, dont obligatoirement le secrétaire ou un des secrétaires si l'établissement en compte plusieurs. Ce dernier est alors plus particulièrement chargé d'effectuer l'interface entre la représentation du personnel et le Président. Dans l'accord Peugeot, il est également prévu qu'un membre du CHSCT participe aux cellules de veille, mais pas n'importe lequel... seulement un membre du CHSCT appartenant à une organisation syndicale signataire !

Quoi qu'il en soit, même mis à l'écart de la composition de ces commissions « spécialisées », le CHSCT doit, au titre de sa compétence générale et de ses droits à information/consultation, être associé aux travaux de ces commissions (50 bis). En effet, ces commissions *ad hoc* ne sauraient absorber, dissoudre ou siphonner les prérogatives dont les CHSCT ont été investis par le législateur. Si certains accords restent silencieux sur « l'articulation » des deux instances, d'autres se montrent plus disert. Chez Bull, par exemple, il est expressément prévu que les travaux de la Commission RPS sont restitués aux CHSCT « *en vue d'une démarche coordonnée* » sur les quatorze sites. « *Dans ce but, un point d'avancement sur la démarche méthodologique et les actions qui en découleront sera effectué régulièrement dans le cadre des réunions des CHSCT, par le Président des CHSCT. A cette fin, le président des CHSCT pourra se faire assister par des membres de la Commission RPS avec la participation conjointe d'un responsable Ressources Humaines membre de la Commission, pendant la durée du présent accord* ». Dans l'accord Paris-habitat-OPH, il est également prévu qu'un « *point bi-annuel de l'activité de la Direction de la qualité de vie au travail sera communiqué aux membres du CHSCT lors d'une réunion de cette instance* » (art. 4.2).

III. Désaccords (judiciaires)

Aujourd'hui encore le contentieux judiciaire de la souffrance au travail est d'abord (entendez quantitativement) un contentieux individuel (même si le

juge peut y injecter un « horizon collectif » (51)). Et les disputes autour du harcèlement moral (devant le juge prud'homal, correctionnel, administratif ou de Sécurité

(47) Voir aussi, l'accord Arkema France du 6 mai 2010 *sur la prévention du stress au travail* (chapitre 1) ; l'accord France Telecom du 6 mai 2010 *sur l'évaluation et la prévention des risques* (art. 5.3).

(48) Cette Commission a pour finalité, « *à partir des analyses existantes synthétisées par ses membres sur la situation actuelle concernant les risques psychosociaux chez Bull, d'établir des préconisations par types de situations qui génèrent des situations de souffrance au travail. Elle cherchera à identifier et à recommander des facteurs de prévention ou des logiques de prévention ainsi que des indicateurs associés pour en valider l'effectivité* » (art. 2.1).

(49) La Commission se compose de membres d'organisations syndicales et de la Direction des ressources humaines (le médecin du travail pouvant y être invité).

(50) L'accord France Telecom du 6 mai 2010 *sur l'évaluation et la prévention des risques* offre par ailleurs la possibilité à des comités d'entreprise de créer une Commission de prévention des risques psychosociaux, en soutien du CHSCT (mais en dehors de lui), présidée par un élu du CE et dotée d'un crédit annuel de 80 heures (art. 5.4.1).

(50 bis) Comp. S. Niel, « Les commissions antistress sont-elles légales ? », www.travailler-mieux.gouv.fr

(51) TASS des Hauts-de-Seine, 17 déc. 2009, Dr. social 2010, p. 586, note L. Milet.

sociale) en sont toujours le principal (52) ressort (dont la tension ne semble pas diminuer). Mais ce contentieux peut également prendre parfois un tour collectif en mettant directement en discussion les prérogatives dont le CHSCT est titulaire. Ce fut le cas de l'affaire *Groupe Mornay*, ayant donné lieu à un arrêt fort commenté de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 28 novembre 2007 (53), où son droit à consultation fut mis en débat. Reste que c'est surtout le droit d'expertise du CHSCT qui nourrit les combats judiciaires actuels.

Le temps n'est plus (il ne fut pas bien long) où l'on discutait de la possibilité même pour le CHSCT de diligenter une expertise dans le champ particulier de la souffrance au travail. C'est que le risque grave (souvent mis en avant pour justifier le recours à l'expertise dans ce domaine) ne pouvait manifestement être cantonné aux risques physiques. « *Le risque considéré par l'article L. 4614-12 du Code du travail est tout risque rentrant dans la mission du CHSCT. La santé, et notamment la santé mentale, relève des missions de tout CHSCT* » (54).

Les arguments pour faire barrage à l'action du CHSCT ont alors emprunté d'autres chemins. Le plus couru : arguer de son caractère inutile au motif que le risque expertisé n'existerait pas ou, du moins, n'existerait plus, l'employeur ayant pris sa mesure et les mesures nécessaires pour l'éradiquer. Encore faut-il évidemment en convaincre le juge (55)... Un autre obstacle (56) s'est également dressé pour faire barrage à « l'expertise CHSCT » : celui du « préalable » ! L'employeur argue ici qu'il s'est déjà doté d'une structure d'expertise rendant redondante, superfétatoire, toute désignation d'un expert par le CHSCT (57). Désignation qui ferait donc, à l'en croire, double emploi. Un arrêt *IBM* rendu par la Cour d'appel de Paris le 2 octobre 2008, tout en déboutant

l'employeur de ses prétentions, laissait à penser qu'un tel argument pouvait avoir un (bel) avenir... En effet, c'est dans cette affaire le caractère « fantôme » du groupe mis en place par l'employeur que condamnent les juges du second degré. Que ce groupe ait été doté d'une véritable capacité d'expertise et la possibilité pour le CHSCT de recourir à son propre expert s'en serait, croit-on comprendre en lisant *a contrario* la décision, trouvée paralysée (58).

Ainsi comprise, cette décision alimente la thèse, ancienne (que certains souhaiteraient revivifier), selon laquelle l'expertise CHSCT serait un « ultime remède ». Thèse qui, à notre sens, regroupe deux propositions qui peuvent – qui doivent – être distinguées.

Selon la première – celle qui irriguait l'argumentation patronale dans l'affaire *IBM* – les initiatives prises par l'employeur pour se doter d'une réelle capacité d'expertise font obstacle à la désignation d'un expert par le CHSCT. Cette première proposition se voit assez souvent condamnée par les juges du fond. Ainsi, la Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 14 octobre 2009 (59), souligne que « *lorsqu'un risque grave existe, le comité qui forge sa conviction au vu des éléments qu'il estime pertinent a droit à une information autonome et la prise en compte par l'employeur du mal-être des salariés et le recours à un cabinet extérieur, destiné à évaluer et préconiser des solutions, n'est pas exclusive du droit du CHSCT de recourir à une mesure d'expertise destinée non seulement à appréhender la réalité du mal-être des salariés, mais également à rechercher des solutions vraiment efficaces* ». Plus récemment encore, le TGI de Paris retient « *qu'il résulte des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail que le CHSCT a un droit qui lui est propre de recourir à un expert agréé*

(52) Dans quelques affaires, la souffrance dont se plaint le salarié emprunte néanmoins d'autres sentiers que celui de la qualification de harcèlement moral.

(53) RDT 2008, p. 180, note P. Adam ; Dr. Ouv. 2008, p. 49, Rapp. J.-M. Beraud.

(54) TGI Troyes (ord.), 20 janv. 2009, *EDF c/ CHSCT*, n° 08/000279, Dr. Ouv. 2009 p. 265, n. P. Adam ; déjà, TGI Marseilles (ord.), 3 février 1999 (confirmé par CA Aix-en-Provence, 5 juillet 1999), TGI Lyon, (ord.), 28 avril 2002, Dr. Ouv., 2003, p. 96 ; une décision récente : CA Riom, 3 févr. 2009, n° 08/01322 : « *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 des risques psychosociaux et notamment des manifestations anxiogènes, générées par l'incertitude concernant leur devenir et les choix à opérer* » ; CA Paris, 23 juin 2010, n° 09/17448 (reproduit ci-après p. 636) : la situation de souffrance au travail, intervenue dans un contexte de changement d'organisation du travail, constitue un risque grave au sens de la loi dès lors qu'elle peut engendrer des réactions anxiogènes susceptibles de mettre gravement en danger psychologique les salariés les plus fragiles ; « *constant que la situation objective de difficultés psychologiques dans laquelle se trouvent certains salariés à la suite de la modification de certaines de leurs tâches, au demeurant constatée par le médecin du travail, constitue le risque psychosocial qui autorise*

le CHSCT à se faire assister d'un expert » : TGI Paris (ord.), 20 juill. 2010, n° 10/55631.

(55) La simple collecte par un cabinet de psychologues de renseignements en vue d'une évaluation ne peut suffire en soi à mettre fin au risque grave constaté : CA Versailles, 14 oct. 2009, n° 09/06132 et 09/07107 ; l'employeur n'apporte pas « *d'éléments suffisants pour affirmer que les initiatives qu'il dit avoir prises ont fait disparaître les risques apparus* », TGI Paris, (ord.), 20 juillet 2010, n° 10/55631.

(56) C'est également parfois l'incompétence d'un CHSCT local pour traiter d'une question nationale (uniformisation d'un système d'évaluation) qui est mise en avant ; sans succès : CA Versailles, 8 sept. 2010, n° 10/02253 et 10/03112. Solution logique faute de CHSCT central... Comp. Cass. soc. 30 juin 2010, n° 09-13640 ; parfois encore, l'employeur conteste la demande d'expertise au motif quelle ne figurerait pas à l'ordre du jour de la réunion (TGI Paris, 20 juill. 2010, *précité* : dès lors que l'ordre du jour précisait : « *point sur la santé au travail* », lequel faisait suite à différents échanges entre le CHSCT et la Direction sur les problèmes psychosociaux rencontrés au sein de l'association, la délibération est valable).

(57) P. Adam, « *Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT* », Dr. Ouv. 2009, p. 261.

(58) P. Adam, *art. précité*, p. 262.

(59) CA Versailles, 14 oct. 2009, n° 09/06132 et 09/07107.

indépendant (...) et cela quelles que soient les solutions internes mises en place unilatéralement par l'employeur » (60). Ces solutions nous semblent devoir être pleinement approuvées (61) au regard de l'incontestable droit du CHSCT à une information indépendante.

Dans une ordonnance du 20 janvier 2009, le vice-président du TGI de Troyes (62), retenant la même solution, en propose une autre « justification » qui s'articule autour de deux énoncés. Le premier : « *Le droit au recours à une expertise n'est 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* » ; le second : « *Toutes les discussions relativement à la politique de l'employeur quant à l'étude ou l'analyse des risques dans l'entreprise sont de ce fait hors débats* ». C'est ainsi parce que le CHSCT n'est pas tenu de chercher des réponses en interne que la discussion sur la politique de l'employeur n'a pas de raisons d'être. C'est là introduire le second aspect de la thèse de l'ultime remède (qui correspond ici au premier énoncé), tout en le liant irrémédiablement au premier (puisqu'il en constitue d'une certaine manière le « fondement »). On peut ne pas être convaincu par cette approche, ces deux aspects pouvant parfaitement être dissociés.

La seconde facette de la thèse de l'ultime remède postule un contrôle judiciaire « d'utilité », de « nécessité » au regard des moyens d'action conférés par la loi au CHSCT. Ce n'est que si le CHSCT ne peut (aisément ?), par d'autres voies (en interne ou à l'extérieur de l'entreprise), obtenir les informations dont il a besoin qu'il pourra alors recourir à l'expert. La formulation la plus précise de cette idée est fournie par un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 14 juillet 1999 (63) : « *Une expertise, mesure confiée à un technicien, ne peut avoir pour objet que d'éclairer celui qui y a recours sur une question de fait qui requiert la lumière dudit technicien, ces lumières s'entendant de la mise en œuvre d'un savoir spécifique propre à la solution de questions autrement insusceptibles de réponses sérieuses. Aussi, l'expertise ne doit pas, de la part de celui qui y a recours,*

ni constituer une délégation d'attributions, ni remédier à une carence ou à une abstention dans l'exercice d'une obligation ou d'une faculté, ou encore dans la réflexion, dans la documentation ordinaire ou dans l'effort de formulation préalable à un tel exercice ». Position qui essaime dans certaines argumentations patronales. On la retrouve ainsi, à peu de chose près, dans celle développée par l'employeur dans une récente affaire *Société générale* (64). Selon la direction de l'entreprise, la délibération du CHSCT désignant un expert « *constitue un détournement de la finalité de l'expertise en ce qu'elle pallie la carence du CHSCT dès lors que le projet ne contient aucune difficulté technique, que les missions données à l'expert ont fait l'objet de nombreux travaux au sein de la commission spéciale et du CCE et que le CHSCT doit, avant de recourir à une mesure exceptionnelle d'expertise, d'abord essayer de trouver en son sein ou au sein de l'entreprise, les compétences nécessaires à la résolution du problème* ». L'argument ici ne va pas convaincre. Les juges d'appel versaillais saisis de l'affaire soulignent en effet, dans un arrêt du 8 septembre 2010, que « *le recours à l'expert n'est pas 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 au problème posé* ». Solution qui fait écho à bien d'autres décisions de juges du fond (65). Mais, incontestablement, ces derniers n'en restent pas moins fort divisés sur cette question (66), la Chambre sociale de la Cour de cassation semblant elle-même marquer quelques hésitations (67). Pourtant, dans le champ spécifique de la souffrance au travail, ces divergences pourraient n'avoir guère de conséquences concrètes.

Un arrêt *Cinémaèque Française* rendu le 23 juin 2010 (68) par la Cour d'appel de Paris nous en fournit une parfaite illustration. Après avoir considéré que le risque grave était bien caractérisé (69) en l'espèce, les juges parisiens soulignent que « *si le recours à un expert, lequel est un technicien dont la mission est d'éclairer celui qui y recourt sur une question spécifique par l'apport d'un savoir technique, n'a pas pour objet de suppléer les pouvoirs d'analyse des risques professionnels, d'inspection ou d'enquête dont dispose*

(60) TGI Paris (ord.), 20 juill. 2010, n° 10/55631.

(61) P. Adam, *art. précité*, p. 263.

(62) TGI Troyes (ord.), 20 janvier 2009, *précité*.

(63) Cité dans S. Guesdes da Costa, E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », RDT 2010, p. 425.

(64) CA Versailles, 8 sept. 2010, n° 10/002253 et 10/03112.

(65) Déjà, CA Nancy, 25 juin 1996, RJS 11/1996, n° 1182 : « *L'article L. 236-9 du Code du travail dans sa rédaction actuelle ne pose pas non plus comme condition à l'exercice par le CHSCT de son droit de recourir à une expertise, le fait que celui-ci ne puisse pas trouver à l'intérieur de l'entreprise les personnes ou les services susceptibles d'apporter une réponse à ses préoccupations quant à l'existence d'un risque grave pour la*

santé des salariés ou qu'il se soit heurté à l'inertie de l'employeur » ; voir aussi, CA Versailles, 23 juillet 1997, *Sté Dunlopillo c./ CHSCT* (« *L'article L. 236-9 doit être interprété en fonction du droit reconnu aux salariés de bénéficier d'une information complète et indépendante (...)* »).

(66) S. Guesdes da Costa, E. Lafuma, *art. précité*, p. 425.

(67) Contre la thèse de l'utilité : Cass. soc. 22 janvier 2002, n° 99-21498 ; en sa faveur : Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-13826.

(68) CA Paris, 23 juin 2010, ci-après p. 636.

(69) Et de préciser que « *le nombre de personnes réellement impactées n'est pas, en soi, un critère déterminant pour caractériser le risque grave* » ; rapp. Cass. soc. 10 février 2010, n° 08-15086

le CHSCT en vertu de la loi, force est de constater qu'en l'espèce, le CHSCT a, avant de recourir à l'expertise, utilisé ses pouvoirs d'enquête ». C'est dire là que le recours à l'expertise ne serait possible qu'une fois le « pouvoir d'enquête » (70) du CHSCT épuisé... ! Ce faisant, les juges parisiens mettent bien leurs pas dans ceux de leurs collègues versaillais (71).

Mais, à vrai dire, même si l'on devait admettre cet obstacle, il n'entraverait guère le recours à l'expertise CHSCT dans le champ de la souffrance au travail. Pourquoi ? L'explication nous en est donnée par les magistrats parisiens eux-mêmes. Ils observent avec beaucoup de justesse et de lucidité « que les membres du CHSCT ne sont pas des spécialistes des questions de souffrance au travail et ne disposent pas des connaissances requises pour apprécier l'importance des risques encourus par les salariés, lesquels sont variables d'un salarié à l'autre. Aussi, ne saurait-il être reproché au CHSCT de n'avoir pas utilisé ses pouvoirs d'enquête au-delà de ce qu'il a fait avant de recourir à une expertise pour parfaire sa mission ». Position qui reprend d'ailleurs celle exprimée par l'avocat général dans cette affaire : les risques psychosociaux sont « des risques spécifiques, difficilement décelables, variables d'un individu à l'autre, ce qui les rend difficilement objectivables et interdit de procéder par généralité ; le professionnalisme des membres du CHSCT n'est en matière de risques psychosociaux d'aucun secours, de sorte que le recours à l'expertise peut être rendu nécessaire pour y suppléer ». Qu'est-ce à dire ? Que la particularité des risques psychosociaux (risques systémiques aux dimensions multiples et complexes) les rendra souvent largement inaccessibles aux élus du personnel, quand

bien même ces derniers useraient avec zèle de leur pouvoir d'investigation et d'analyse. D'une certaine manière, ces risques sont hors de (leur) portée... On comprend alors qu'invoquer les pouvoirs d'enquête du CHSCT pour s'opposer à l'expertise n'est, dans le champ de la souffrance au travail, qu'un obstacle de faible hauteur...

* *

Boucler la boucle. Sur ce que les rapports ne proposent pas. Cette plongée dans le contentieux judiciaire de l'expertise nous ramène à notre point de départ : les rapports. Car la diversité des propositions qui s'y trouvent formulées ne saurait cacher un étrange oubli... Et d'une certaine manière, c'est ce contentieux-là qui nous le révèle. Que de combats pour pouvoir diligenter une expertise... Mais après ? D'autres batailles s'annoncent pour le faire vivre, lui donner des suites tangibles, en faire un catalyseur du changement. Or, combien de CHSCT, ayant commandé – pleins d'espoir – une expertise, voient ensuite leur action paralysée, enlisée, faute d'investissement patronal ? Combien de rapports d'expertise, pour sortir des limbes dans lesquels l'inertie de l'employeur les aura projetés, devront attendre la survenance d'un drame ? Un des problèmes : l'impossibilité pour le CHSCT, corseté dans les règles actuelles de la procédure civile – qui conditionne son action en justice à la démonstration d'un intérêt personnel – de représenter en justice la collectivité des travailleurs dont l'intérêt est menacé par un risque avéré et expertisé. Or, aucun rapport ne vient sur ce terrain faire de proposition concrète. Indubitablement, ces rapports valent aussi par ce qu'ils taisent.

Patrice Adam

(70) Il nous semblerait ici plus juste de parler de « pouvoir d'analyse des risques professionnels et des conditions de travail » (C. trav., art. L. 4612-2). En effet, à proprement parler, le pouvoir

d'enquête du CHSCT est cantonné aux cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (C. trav., art. L. 4612-5).

(71) CA Versailles, 14 juillet 1999, précité.

Annexe

CHSCT – Expert – Existence d'un risque grave – Pouvoir d'enquête du CHSCT – Mission d'expertise apportant un complément d'informations.

COUR D'APPEL DE PARIS (pôle 6 - ch. 1) 23 juin 2010

CHSCT La Cinémathèque française contre Association La Cinémathèque française

SUR CE LA COUR :

Considérant qu'il est constant que :

- la Cinémathèque française est une association "Loi de 1901" créée en 1936, qui a pour objet de favoriser auprès du public la connaissance et le goût de l'art cinématographique,
- longtemps installée à Chaillot, elle occupe depuis mai 2005 un bâtiment situé 51 rue de Bercy Paris 12^e, construit en 1992 pour le Centre culturel américain par l'architecte Franck Gehry, lequel a été racheté par l'Etat et mis à sa disposition,

- en janvier 2007, La Cinémathèque française et la Bibliothèque du film (BIFI) déjà installée dans les mêmes locaux, fusionnaient, les 77 salariés de la BIFI étant transférés auprès de la cinémathèque Française,

- présente sur trois autres sites (BNF, bd Ney et St-Cyr) l'association La Cinémathèque française comptait au 31 mars 2009 217,21 salariés, équivalent temps plein,

- au cours de l'année 2007, la fusion des services a conduit au réaménagement des espaces et des bureaux afin de regrouper les personnes appartenant à un même service,

- par délibération du 12 mai 2009, le CHSCT a, après avoir recensé un certain nombre de difficultés en neuf points, voté le principe d'un recours à une expertise aux fins d'analyser les situations de travail et l'aménagement des espaces, évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et psycho-sociaux, établir un diagnostic de leurs effets sur les conditions de travail et sur la santé physique et psychologique des salariés, aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans ce contexte ;

Considérant que pour l'essentiel l'association La Cinémathèque française qui s'oppose à l'expertise ainsi décidée, fait essentiellement valoir que le CHSCT de La Cinémathèque française ne démontre pas l'existence d'un risque grave tel que prévu par l'article L. 4614-12 du Code du travail ;

Considérant, en droit, qu'aux termes de l'article L. 4614-12 du Code du travail *"le comité d'hygiène et 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, ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévues à l'article L. 4612-8 du même code"* ;

Considérant, en fait, qu'il est constant que le présent litige s'inscrit dans les suites de la fusion de La Cinémathèque française avec la Bibliothèque du film et des modalités de réorganisation de ce nouvel ensemble ;

Considérant qu'en l'espèce le CHSCT a décidé de recourir à l'expertise après avoir fait le constat qu'il existait dans l'établissement *"de nombreux éléments"* attestant de *"l'existence d'un risque psycho-social grave"* justifiant le recours à un expert aux fins d'éclairer le CHSCT et de l'aider dans sa mission de prévention des risques professionnels ; qu'ils ont plus particulièrement relevé :

- la fusion entre la BIFI et La Cinémathèque française à l'origine d'une réorganisation complète des services suivie du réaménagement des espaces de travail, ces changements successifs, ayant affectés les conditions et les relations de travail et de la santé des personnels des deux entités initiales,

- le retard dans la communication des conclusions de la commission paritaire ayant à statuer sur le positionnement des salariés dans la nouvelle grille salariale annoncée en juin 2008,

- l'existence de témoignages de souffrance au travail, en lien avec cette réorganisation, ayant été transmis au CHSCT,

- le constat du Dr Braini, médecin du travail, lequel a exposé le 17 mars 2008 en séance du CHSCT que le personnel manifestait un besoin d'écoute et un sentiment d'incertitude, conséquence des changements opérés par la fusion,

- la réorganisation des bureaux, et le fait que certains salariés travaillent toujours en sous-sol ou dans des locaux aveugles,

- les problèmes récurrents concernant la fiabilité et la cohérence des outils informatiques documentaires, objet de plaintes de nombreux salariés, compte tenu des tensions et des incompréhensions qu'elles engendrent,

- la demande auprès des élus du personnel d'une enquête sur leurs conditions de travail émanant du personnel du service de documentation électronique,

- la demande d'enquête de la part des personnels de la médiathèque eu égard aux graves tensions perturbant ce service, lesquelles ont été à l'origine d'une hospitalisation et d'un arrêt de travail, ainsi que l'expression d'un profond mal-être à cause des rapports humains conflictuels résultant de l'organisation du service,

- les tensions graves apparues dans les relations de travail et dans l'échange entre salariés du service des collectivités et du département de la pédagogie ;

Considérant que pour sa part et notamment dans un courrier du 26 mai 2009, M. Toubiana, directeur de La Cinémathèque française, a admis que la fusion de La Cinémathèque et de la BIFI avait pu faire naître un certain nombre d'inquiétudes et que les conditions de travail d'un certain nombre de services méritaient selon lui d'être améliorées ; qu'il expliquait toutefois que les difficultés repérées faisaient l'objet de réunions avec les instances représentatives du personnel et ne constituaient pas un risque psycho-social grave de nature à justifier le recours à une expertise ;

Considérant qu'il ressort des pièces versées au dossier que le CHSCT de La Cinémathèque française a, sur demande du personnel du service de la documentation électronique, procédé à une mission de contrôle sur les conditions de travail dans ce département et que les conclusions de cette enquête ont mis en évidence *"un grave déficit de communication"* déstabilisant les salariés ;

qu'il ressort également du compte rendu de la réunion du CHSCT du 11 décembre 2008 que la directrice des ressources humaines a elle-même reconnu, au sein de ce service, des difficultés de management et de communication *"exacerbées"* en raison de la durée du conflit et des *"souffrances occasionnées"* ;

que par ailleurs, la lecture du compte-rendu de la réunion du CHSCT du 11 décembre 2008 révèle qu'une enquête était en cours au service des collectivités pour apprécier si les *"tensions"* observées étaient inhérentes à des contingences personnelles ou aux conditions de travail, étant précisé qu'une formation était envisagée quant à la gestion du stress face à une clientèle potentiellement agressive ;

que le compte rendu du CHSCT en date du 30 septembre 2008 vise également l'existence de *"tensions au sein de la DSP"* (direction des systèmes d'information) et de ce que les élus ont évoqué un *"vrai malaise"* ;

que M. Olivier Hahn, régisseur technique lié aux activités commerciales a, pour sa part, fait état, dans un courrier du 1^{er} décembre 2008 adressé à la directrice des ressources humaines d'une *"dégradation du climat professionnel insupportable"* et d'une *"situation de harcèlement moral"* à son encontre de la part de la directrice commerciale, laquelle serait restée sans réponse de la part de la direction ;

que, parmi les difficultés repérées au sein du service de la médiathèque, a été mise en évidence la situation particulière de Mme Jona Coja, coordinatrice de l'accueil des publics, laquelle a expliqué avoir eu, à la sortie d'une réunion le 6 mars 2009 avec sa responsable, un très fort vertige ainsi qu'une forte douleur dans le bras et dans la poitrine et des grandes difficultés à respirer ; qu'elle a aussitôt été conduite aux urgences où elle a été examinée par le Dr Bensoussan, cardiologue ; qu'elle estime que ce malaise est en lien avec son stress professionnel ;

que M. Thierry Harnais, magasinier spécialisé et M. Ouattara Djedouman se sont également plaints du stress qu'ils subissaient dans le cadre de leur activité professionnelle, notamment compte tenu de leurs contraintes horaires ; qu'ils ont ajouté en avoir saisi l'Inspection du travail le 5 mars 2009 ;

que le compte-rendu de la réunion du CHSCT du 17 mars 2008 relève que le Dr Brami a mis en évidence un besoin d'écoute de la part du personnel, notamment quant aux questions occasionnées par la fusion ;

que les provisions pour litiges salariés sont en augmentation depuis fin 2006 ;

qu'il ressort également d'un avertissement adressé le 21 novembre 2008 par le directeur adjoint de la Cinémathèque à M. Emmanuel Bolève que ce dernier a agressé une de ses collègues de travail en la personne de Mme Sebire ;

qu'il ressort encore d'un courrier adressé le 27 avril 2009 signé par les syndicats CGT Culture, CFTC Spectacle et CNT Culture et adressé en copie à l'Inspection du travail, que les relations de la Cinémathèque avec les organisations syndicales sont tendues de longue date et l'étaient encore en janvier 2009, soit avant la délibération litigieuse, la direction ayant notamment dénoncé l'usage pratiqué de longue date d'utiliser la messagerie syndicale pour leur communication syndicale ;

qu'il n'est pas non plus contesté que certains salariés travaillent dans des bureaux aveugles, sans qu'aucune solution concrète, en dehors d'un aménagement de leurs horaires de travail, ne soit trouvée pour les salariés concernés ;

Considérant qu'au vu des éléments ci-dessus rapportés, il est suffisamment établi qu'à la date de la délibération litigieuse, soit le 12 novembre 2009, un nombre non négligeable de difficultés concrètes d'organisation étaient recensées, lesquelles étaient à l'origine de tensions au travail et de répercussions négatives sur les conditions de travail de certains salariés, un contexte de réorganisation des services faisant suite à la fusion opérée entre la Cinémathèque et la BIFI, laquelle avait été, en elle-même, génératrice de stress pour les professionnel concernés, étant par ailleurs observé que le nombre de personnes réellement impactés n'est pas, en soi, un critère déterminant pour caractériser le "risque grave" ;

Considérant par ailleurs que si le recours à un expert, lequel est un technicien dont la mission est d'éclairer celui qui y a recours sur une question spécifique par l'apport d'un savoir technique, n'a pas pour objet de suppléer les pouvoirs d'analyse des risques professionnels, d'inspection ou d'enquête dont dispose le CHSCT en vertu des articles L. 4612-2, L. 4612-4 et L. 4612-5, force est de constater qu'en l'espèce, le CHSCT a, avant de recourir à l'expertise, utilisé ses pouvoirs d'enquête ;

qu'il convient cependant d'observer que les membres du CHSCT qui ne sont pas des spécialistes des questions de

souffrance au travail et ne disposent pas des connaissances requises pour apprécier l'importance des risques encourus par les salariés, lesquels sont variables d'un salarié à l'autre ; qu'il ne saurait dès lors être reproché au CHSCT de n'avoir pas utilisé ses pouvoirs d'enquête au-delà de ce qu'il a fait avant de recourir à une expertise pour parfaire sa mission ;

Considérant, en conséquence, que la situation de souffrance au travail ainsi décrite, intervenue dans un contexte de changement d'organisation du travail, constitue un risque grave au sens des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail dès lors qu'elle peut engendrer des réactions anxieuses susceptibles de mettre gravement en danger psychologique les salariés les plus fragiles ; que le CHSCT démontre ainsi suffisamment l'existence d'un risque grave l'autorisant à désigner un expert en vertu des dispositions précitées ;

Considérant dès lors que les délibérations du CHSCT prises le 12 mars 2009 visant à désigner un expert aux fins "d'analyser les situations de travail et l'aménagement des espaces, évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et psycho-sociaux, établir un diagnostic de leurs et sur les conditions de travail et sur la santé physique et psychologique des salariés, et d'aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans ce contexte", étaient légitimes ; qu'il n'y a pas lieu en conséquence d'ordonner leur annulation comme l'ont fait les premiers juges ; que le jugement dont appel sera en conséquence infirmé ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge du CHSCT de La Cinémathèque française les frais irrépétibles qu'il a été amené à exposer dans la présente instance ; qu'il lui sera en conséquence alloué, la somme de 7 176 € pour l'ensemble de la procédure incluant la procédure d'incident ;

Considérant enfin que l'association La Cinémathèque française devra supporter les dépens pour l'ensemble de la procédure ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmes l'ordonnance dont appel, sauf en ce qu'elle a condamné l'association La Cinémathèque française à prendre en charge les honoraires d'avocat à hauteur de 7 176 € et en ce qu'elle l'a condamnée aux dépens de première instance ;

Dit n'y avoir lieu à annulation des délibérations du CHSCT du 12 mars 2009.

(M. Garcin, prés. - M. Henriot, min. public - M^e Bouaziz, M^e Béreau-Clayon, av.)