

# Restructurations, risques psychosociaux et CHSCT : remède sur ordonnance

par *Patrice ADAM*, Maître de conférences en droit privé,  
Nancy Université (Institut Régional du Travail, CERIT-IFG)

## 1. Où l'on redécouvre la roue

Les restructurations d'entreprise (et singulièrement les plans de compression des effectifs) peuvent générer – avant, pendant, après le processus – de la souffrance (stress, anxiété, angoisse...) chez les salariés qu'elles impactent. Ceux qui les vivent (et parfois en meurent) le savent mieux que quiconque (1). Il faut louer quelques récents travaux d'en faire « rappel ». Le « rapport Lachmann » retient ainsi au titre des grandes « familles » de facteurs de stress « *la fréquence accrue des réorganisations, restructurations et changements de périmètre des entreprises, qui impactent tout ou partie de l'organisation et modifient parfois brutalement les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité* » (2).

Or, notent les mêmes auteurs, « *dans les projets de changement et de réorganisation ou de restructuration, les impacts et la faisabilité humaine et sociale sont insuffisamment pris en compte dans le processus de décision, et ne sont traités au mieux que comme un accompagnement des individus directement concernés* ». Et d'ajouter encore que « *dans les restructurations plus particulièrement, l'impact humain est sous-estimé : on ne s'occupe au mieux que de l'aide à la recherche d'emploi mais très rarement de la santé des salariés concernés et de l'impact sur ceux qui restent dans l'entreprise* » (3). « *Préserver la santé doit donc être*

*un souci essentiel pour tous ceux qui participent aux processus de restructuration. Or c'est justement un des aspects les plus négligés des changements organisationnels* » (4).

## 2. La roue tourne : quelques remèdes

Aussi, faut-il effectivement « *arrêter de ne penser les restructurations qu'en termes d'emplois pour les penser en termes de devenir des personnes, la santé étant l'un des aspects de ce devenir* » (5). Non point pour « faire reproche » à l'employeur de quelques « désagréments mineurs » (6), pour emprunter à la langue des sénateurs, mais pour prévenir quelques inconvénients majeurs (humains et économiques) !

Et si l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail n'a, de façon surprenante, soufflé mot du problème, certains rapports de mettre en circulation, dans l'espace public, quelques fortes propositions : faire de la préservation de la santé un des objectifs des politiques publiques et de restructurations ; accompagner les processus de restructurations d'une étude d'impact sur la santé ; considérer comme des maladies professionnelles les maladies liées à ces processus (7). Dernière (et audacieuse) proposition dont on pressent l'accueil glacial que certains cercles lui réserveront... D'autres encore, dans une même inspiration, de proposer que « *tout projet de réorganisation ou de restructuration mesure l'impact et la faisabilité humaine du changement* » ou

(1) *La Santé mentale, l'affaire de tous*, Centre d'analyse stratégique, La documentation française, n° 24, 2010, p. 190 : « *Les restructurations ont un impact important sur la santé des salariés partants ou « survivants ».* Des études qualitatives démontrent que certains subissent des pertes de l'estime de soi et de la stabilité affective, mais souffrent aussi de troubles du sommeil, de détresse psychologique, voire de dépression et d'anxiété. Des travaux conduits en Suède et au Danemark font même état de surmortalité des salariés exposés aux fermetures d'entreprises ».

(2) H. Lachmann, Ch. Larose, M. Penicaud, *Rapport sur le bien-être et l'efficacité au travail*, févr. 2010, p. 2 ; voir aussi, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, avr. 2011, pp. 166 et s. (Les risques des changements).

(3) V. également *La santé mentale, l'affaire de tous, rapport précité*, p. 174 : le rapport évoque également des risques sous-évalués, voire non évalués.

(4) Ibidem.

(5) C.-E. Triomphe (propos recueillis par E. Fayner), « *Limiter l'impact sanitaire des restructurations* », Santé et travail n° 74, avr. 2011, p. 58.

(6) *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action*, Rapport d'information de M. G. Dériot, fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales du Sénat, n° 642, T. 1, 7 juill. 2010, p. 70 : « *Comme le fait remarquer le professeur Jean-Emmanuel Ray, « un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (...) ou de mobilité (...) entraîne un fort stress familial et quelques insomnies ». Ces désagréments mineurs ne sauraient être reprochés à l'entreprise* ».

(7) Astrees, Irene, *Principes européens et code de conduite. Préparer et gérer les restructurations pour un avenir durable*, janv. 2011, www.astrees.org ; voir déjà, Hires (Health in restructuring), *La santé dans les restructurations : approche innovante et recommandations de principe*, avr. 2009 ; MIRE, *Études des pratiques innovantes en matière de restructuration en Europe*, 2005-2007.

qu'un volet « santé » enrichissent « *les différentes étapes du dialogue social dans la mise en œuvre des restructurations* » (8).

### 3. Remède sur ordonnance

C'est à ce dernier « appel » qu'a répondu, à sa façon, le TGI de Toulouse dans son ordonnance de référé du 3 février 2011 (9). Décision exemplaire qui puise à la même eau que la jurisprudence *Groupe Mornay* (10). Après les entretiens d'évaluation (les codes de conduites (11), les alertes professionnelles... (12) , c'est ainsi au tour des plans de cessation d'activité et de compression des effectifs de passer « au tamis » de l'exigence de protection de la santé mentale des travailleurs (et de l'extension du champ de consultation du CHSCT qu'elle induit) ! Longtemps tenu à l'écart de ces procédures, le CHSCT y fait, dans la ville rose, une entrée remarquable... dont il reste à prendre la juste mesure.

La règle posée par le juge toulousain s'articule autour du traditionnel couple principe/exception. Le principe : « *Aux termes de l'article L 4612-8 du Code du travail, le CHSCT n'a pas à être consulté dans les hypothèses de cessation d'activité emportant la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires ou de licenciements pour motif économique* ». L'exception : « *Il en va autrement au cas où cette cessation d'activité projetée est susceptible de modifier les conditions de santé des salariés concernés* ». La solution ainsi posée n'est ni vraiment surprenante, ni particulièrement audacieuse.

C'est qu'elle s'inscrit dans le droit fil d'autres décisions judiciaires ayant intégré un projet patronal de réorganisation dans le champ de consultation obligatoire du CHSCT (13), dès lors que ce projet impacte les conditions de santé ou de travail (14). Décisions qui ne font au demeurant qu'appliquer strictement la loi. Car si aucun texte ne prévoit spécifiquement – contrairement au comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2323-15) – que le CHSCT doit être consulté sur les projets de restructuration et de compression des effectifs, l'article L.4612-8 du Code du travail impose sa consultation

avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou les conditions de travail. La formule légale, fort large, englobe manifestement de tels projets, simples déclinaisons de la catégorie « décision de l'employeur ». Et l'on ne voit pas au nom de quoi il serait possible de les faire échapper à l'empire, à l'emprise, de ce texte. Nulle règle ne permet de leur appliquer un régime d'exception, sauf à faire endosser cette fonction "dérogatoire" à celles qui architectent « *le droit du licenciement pour motif économique* » au motif, bien maigre, que du CHSCT elles ne pipent mot. Aventureuse (pour ne pas dire fantaisiste) lecture au regard de l'objet même de ces règles (tout à fait étranger à la dimension "santé" des plans de compression d'effectifs). Cette intégration du CHSCT dans le processus de restructuration peut, il est vrai, poser des « problèmes » (allongement des délais de consultation ; mise en place de stratégies dilatoires (15)) ou susciter des interrogations, essentiellement quant à la coordination (temporelle et matérielle) des interventions respectives du comité d'entreprise et du CHSCT. Mais rien, sans doute, d'insoluble (16). Il faut ici garder Sénèque en mémoire : « *Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles* ».

Reste, on l'a compris, que ce ne sont pas tous les projets de restructurations qui doivent être soumis à consultation du CHSCT, mais seulement ceux qui caractérisent un « *d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou les conditions de travail* » (17). Deux remarques.

#### « Conditions de santé, conditions de travail »

Sous la plume du juge des référés (18), disparaît la notion de modification « *des conditions de travail* », absorbée, engloutie par celle de « *conditions de santé* » (alors même qu'en usant de la conjonction de coordination « ou » la loi semble tenir ces deux expressions pour distinctes). Faut-il y voir, sur le terrain spécifique des restructurations, volonté du juge de

(8) H. Lachmann..., *rapport précité*, p. 12 ; comp. *La santé mentale, l'affaire de tous, rapport précité*, p. 174 : « *il faudrait inciter les CHSCT à programmer une discussion annuelle sur les risques psychosociaux et organisationnels ainsi que des concertations de l'amont à l'aval des process de restructurations ou réorganisations majeures* ».

(9) Reproduite ci-après p. 349.

(10) Cass. soc. 28 nov. 2007, n° 06-21964, Dr. Ouv. 2008 p. 49, rapp. J.-M. Béraud ; P. Adam, « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; et demain ? », RDT 2008, p. 180.

(11) TGI Nanterre, 6 oct. 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 219, note F. Saramito.

(12) TGI Nanterre, 27 déc. 2006, n° 20006/02550.

(13) Cass. soc. 12 juill. 2005, n° 03-10633, Dr. Ouv. 2006 p. 130, n. M. Cohen ; CA Paris, 13 mai 2009, SSL 2009, n° 1412, note F. Vélot ; CA Paris, 3 nov. 2006, RJS 2007, n° 3, Dr. Ouv. 2007 p. 339, n. L. Peru-Pirotte ; dans le champ voisin du recours

par le CHSCT à un expert : Cass. soc. 29 sept. 2009, n° 08-17023 ; Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-68161.

(14) Faute de telles répercussions, le CHSCT n'a pas à être consulté : Soc. 26 juin 2001, n° 99-16096 ; CE 27 juill. 2005, n° 258289 ; voir aussi, l'affaire *Mittal Steel Gandrange*, CA Metz, 13 mai 2008, JCP S 2008, act. 281.

(15) J.-E. Ray, *Droit du travail, droit vivant*, 2010-2011, éd. Liaisons, p. 165.

(16) « A la pratique de prendre les initiatives qui s'imposent » : M. Patin, art. précité.

(17) Soulignons que le comité d'entreprise peut également confier au CHSCT une mission d'étude portant sur les compétences de ce dernier (C. trav., art. L. 2323-28). Voilà une « alternative » précieuse à l'absence de consultation du CHSCT par l'employeur (... et à l'éventuelle saisine du juge des référés).

(18) Le juge de cassation s'en tient, lui, à la formule légale ; par exemple, Cass. soc. 10 févr. 2010, n° 08-15086.

l'urgence de restreindre le champ matériel de consultation du CHSCT? Non pas. En réalité, l'ordonnance ainsi motivée trouve place dans un fort courant doctrinal tendant à considérer que « *la protection de la santé englobe l'ensemble de la question des conditions de travail* » (19). Position qui prend racine dans l'esprit même de la loi du 23 décembre 1982 (20) ayant mis en place le CHSCT. L'intégration des conditions de travail dans le champ de compétence de l'institution nouvelle traduisait en effet une nouvelle dynamique de la politique de prévention (21) et reposait sur le constat que « *les risques professionnels sont le plus souvent la conséquence directe de mauvaises conditions de travail liées à l'organisation du travail ou aux modes de production* » (22). C'est bien parce que « *les conditions de travail* » participent des « *conditions de santé* », et que toute modification importante des premières est de nature à affecter les secondes, que le CHSCT est en droit, qu'il est de son devoir, de s'en saisir. « *L'impératif de protection de la santé du travailleur ne peut ainsi être dissocié de la question des conditions du travail* » (23) ! Ce que reflète d'ailleurs la structure actuelle du Code du travail (l'ensemble des dispositions relatives au CHSCT figurant dans une partie consacrée à la « *santé et sécurité au travail* » (24)). Dans cette perspective, « *les conditions de santé sont effectivement la pierre angulaire d'une réflexion menée sur la vocation du CHSCT à être consulté* » (25).

Doit ainsi être soumis à la consultation du CHSCT tout projet qui modifie les « *conditions de santé* », c'est-à-dire tous aménagements importants et durables qui impactent les conditions de travail (26) et créer, ce faisant, un risque inédit pour les travailleurs en les exposant à un danger nouveau ou en augmentant la

probabilité de survenance d'un dommage lié à l'exposition à un danger déjà identifié. Et c'est bien là que réside la clé de répartition des compétences matérielles entre CHSCT et comité d'entreprise (27). Au premier la santé (dans toutes ses dimensions, dans tous ses états), au second les problèmes généraux relatifs aux conditions de travail (C. trav., art. L. 2323-27) (28).

Mais est-ce à dire que la dilution des « *conditions de travail* » dans les « *conditions de santé* » serait sans conséquences fâcheuses ? A voir. L'alternative légale (« *conditions de santé* » ou « *conditions de travail* ») a en effet un grand mérite : elle souligne avec force que le simple constat d'une modification importante des conditions de travail implique, à lui seul, la consultation du CHSCT, sans qu'il soit besoin d'apporter, en plus, la preuve d'un risque nouveau pour la santé des travailleurs (29). D'une certaine manière, la formule à double détente dont use le législateur est bien le signe d'une présomption irréfragable : qui touche (significativement) aux conditions de travail, touche nécessairement (sans que cela puisse être l'objet de débats judiciaires) aux conditions de santé !

### Modification avérée ou potentielle ?

Seconde remarque. Le projet patronal de compression des effectifs doit donc impacter (à la lumière du paragraphe précédent) les « *conditions de santé* » des salariés qui en sont la cible pour justifier la consultation du CHSCT. Du moins doit-il être, à lire l'ordonnance de référé ici soumise à l'examen (et qui, sous cet angle aussi, fait écho à l'arrêt *Groupe Mornay* (30)), susceptible de produire un tel effet. Or, ne peut-on soutenir, sans artifice, à l'aune des productions savantes récentes, que tout projet patronal de compression des effectifs, dès lors qu'il a une certaine ampleur, comporte

(19) J.-B. Cottin, *op.cit.*, p. 173.

(20) N. Alvarez, « La loi du 23 décembre 1982 sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Ouv. 1983, p. 123 ; Th. Aubert-Montpeyssen, P.-Y. Verkindt, « La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention », in *La santé du salarié*, coll. Thèmes et commentaires, Dalloz 1999, p. 41.

(21) I. Vacarie, « Travail et santé : un tournant », in *Les transformations du droit du travail*, études offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz 1989, p. 332 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « La protection de la santé du salarié : de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail », in *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, N. Dedessus-Le-Moustier, F. Douget (coordinatrices), éd. Tec & Doc - Lavoisier, coll. Sciences du risque et du danger, 2010, p. 65.

(22) Circ. du 25 oct. 1983, JO 20 déc. 1983, p. 11211.

(23) P.-Y. Verkindt, « Un nouveau droit des conditions de travail », Dr. social 2008, p. 640.

(24) La jurisprudence *Groupe Mornay* en fournit également le reflet. Si c'est la répercussion du projet de l'employeur sur les conditions de travail que met en lumière la Cour de cassation dans cette affaire, c'est bien au regard de la mission confiée par la loi (C. trav., art. L. 236-2 al. 1, devenu L. 4121-1 1°) au CHSCT de protéger la santé des salariés qu'elle rejette le moyen du pourvoi.

(25) S. Guedes da Costa, E. Lafuma, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », RDT 2010 p. 219, spéc. p. 421.

(26) J. Le Goff, *Du silence à la parole*, Presses Universitaires de Rennes, 2004, p. 389 : l'auteur définit les conditions de travail comme le « *faisceau des facteurs physiques, psychiques, organisationnels et juridiques qui déterminent la configuration concrète du poste de travail* ».

(27) Dans le même sens, J.-B. Cottin, *op. cit.*, p. 189 : « *Les conditions de travail ne relevant de la compétence matérielle du comité que pour autant qu'est en cause une question de santé au travail* ».

(28) La circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT nous semble déjà traversée par la même inspiration lorsqu'elle dispose que, pour ce qui concerne la durée et les horaires de travail et l'aménagement du temps de travail, le CHSCT s'attachera uniquement à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

(29) Cass. soc. 30 juin 2010, n° 09-13640 ; dans le domaine de l'expertise : Cass. soc. 30 mars 2011, précité.

(30) Pour certains il y a là signe d'un glissement « *de la décision issue du pouvoir de direction des personnes à la décision qui relève du pouvoir économique* » (S. Guedes da Costa, E. Lafuma, préc., RDT 2010, p. 421).

toujours, au moins en germe, un risque pour la santé (mentale) des salariés (partants et « survivants ») justifiant l'intervention du CHSCT ? N'a-t-on pas par ailleurs souligné que « *rare sont les réorganisations qui n'entraînent pas de conséquences sur les conditions de travail des salariés* » (31). Ainsi, « *si le lien entre licenciement pour motif économique et impact sur les conditions de travail n'est pas juridiquement établi, il est en pratique quasi automatique* » (32).

La décision *Carrefour* ne dit rien de tel (mais n'affirme pas non plus le contraire). Il est vrai que les données de l'espèce ne l'exigeaient pas pour donner gain de cause aux demandeurs à l'instance. Différentes conclusions d'experts établissaient en effet l'existence d'un risque pour la santé mentale des travailleurs concernés (33). Ainsi, l'expertise mise en œuvre à la demande du CHSCT a souligné que les impacts psychologiques pour les salariés concernés par le plan de cessation d'activité sont extrêmement importants et placent ceux-ci dans une situation délétère quant à leur sérénité et santé. Impacts psychologiques confirmés en l'espèce par le médecin du travail, dont on ne soulignera jamais assez l'importance – le « rôle pivot » (34) – dans la lutte contre les risques psychosociaux au travail (35), par la spécialiste en prévention des risques professionnels et par l'expert désigné par le comité central d'entreprise.

#### 4. Un remède, une « sanction »

Lorsque le CHSCT n'a pas été consulté alors qu'il aurait dû l'être, il appartient au juge, lorsque demande lui en

est faite, d'ordonner la suspension (36) des projets de restructuration de l'employeur et de lui enjoindre (éventuellement sous astreinte (37)) de procéder à la consultation omise. Consultation qui doit, précise le juge toulousain, intervenir avant que l'employeur ne recueille l'avis du comité d'établissement sur les projets de fermeture et les licenciements économiques y afférents (38). Règle d'articulation que soutient une large doctrine. C'est, comme on l'a souligné, que « *l'avis de l'instance spécialisée (le CHSCT), limité aux aspects du projet relevant de sa compétence, éclairera utilement les membres du comité d'entreprise* » (39).

\*.\*

Le CHSCT nouvel acteur des processus de compression d'effectifs ? Le chemin se dégage... Le juge, plus que les partenaires sociaux (aucun accord conclu ne prend en compte le risque d'atteinte à la santé en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, notait récemment la DGT (40)), montre la direction. D'aucuns sans doute s'en plaindront ! Cette intrusion (pour ne pas dire cet « intrus ») ne va-t-elle pas nécessairement rallonger les délais de consultation et donc la procédure de suppression d'emplois ? Admettons. Mais n'est-ce pas là, à bien y réfléchir, modeste prix à payer pour (essayer de) préserver la santé de ceux qui ont déjà tant perdu ou craint de tout perdre ; n'est-ce pas là une « contrainte » minimum pour faire supporter les risques sanitaires liés aux restructurations à l'entreprise qui les génère et non à la société qui (aujourd'hui) les gère ?

Patrice Adam

(31) F. Vélot, « En matière de conditions de travail, l'avis du CE est subordonné à celui du CHSCT », *Sem. Soc.* Lamy 2009, n° 1412 ; dans le même sens, P.-H. D'Ornano, « La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail », *JCP éd. S.* 8 juin 2010, 1226 : « *rare sont les projets d'externalisation ou de licenciement pour motif économique totalement neutres sur le terrain de la mobilité, des cadences, de la charge de travail, de la répartition des tâches ou de l'organisation du travail* »

(32) M. Patin, « Licenciement pour motif économique : information et consultation du CE et du CHSCT », *JCP éd. S.* 19 oct. 2010, 1425.

(33) Voir aussi, *Cass. soc.* 26 oct. 2010, n° 09-12922.

(34) ANI du 2 juill. 2008 sur le stress, art. 6.

(35) Médecins du travail parfois empêchés, en ce champ (comme en d'autres) d'exercer leurs missions : « Pressions sur les médecins du travail », *Santé et travail* n° 74, avr. 2011, p. 21.

(36) *Cass. soc.* 12 juill. 2005, *précité* ; *TGI Rouen*, 6 juin 1996, *Dr. Ouv.*, 1997, p. 24 ; pour la suspension d'un système d'alerte professionnelle, *TGI Caen*, 5 nov. 2009, *RJS* 2010, n° 3.

(37) *TGI Paris*, 18 déc. 2008, *Dr. Ouv.* 2009, p. 444.

(38) Déjà, *CA Paris*, 13 mai 2009, *RJS* 2009, n° 863 ; *CA Paris*, 3 nov. 2006, *RJS* 2007, n° 3, *Dr. Ouv.* 2007 p. 339, n. L. Peru-Pirotte ; *TGI Créteil*, ord. réf., 13 oct. 2009, n° 09/1247 :

« *conformément au droit d'information prévu à l'article L. 2323-27 du Code du travail, tant le comité central d'entreprise que le comité d'établissement d'Ivry étaient fondées à refuser d'émettre un avis en l'absence de celui du CHSCT, s'agissant d'un projet susceptible d'avoir des incidences sur les conditions de travail* ».

(39) B. Teyssié, *Droit du travail : relations collectives*, 4<sup>e</sup> éd., Litec 2011, n° 555 ; sur le « principe de spécialité » du CHSCT, J.-B. Cottin, *Le CHSCT*, Lamy Axe droit, 2010, p. 209 ; voir aussi le riche article de P. Bouaziz, « Des prérogatives respectives du CE et du CHSCT et de l'articulation des réunions d'information et de consultation », *Dr. Ouv.* 2008, p. 507 ; déjà, G. Couturier, *Droit du travail. 2/ Les relations collectives de travail*, PUF, 1<sup>re</sup> éd. 1991, p. 209.

(40) « Bilan en demi-teinte pour les accords stress », *SSL* 26 avr. 2011, n° 1489, p. 4 ; F. Aizicocivi, « Les grandes entreprises tardent encore à prendre des mesures contre les risques psychosociaux », *Le monde*, 20 avr. 2011. Il est cependant quelques « accords RPS » d'entreprise qui évoquent plus ou moins (moins que plus), les réorganisations comme facteurs de risques ; un seul exemple : l'accord *Danone* du 11 mars 2010 sur le stress et les risques psychosociaux qui vise, au titre des facteurs possibles de stress, une « absence ou une mauvaise gestion du changement » ou des « réorganisations permanentes ».

## CHSCT – Consultation – Restructuration – Condition – Modification des conditions de santé des travailleurs – Non-respect – Suspension du projet patronal.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE TOULOUSE (référé) 3 février 2011  
CE de SAV Carrefour Sud-Ouest et a. contre SAS Carrefour hypermarché

### MOTIFS :

S'il est constant qu'aux termes de l'article L. 46121 du Code du travail, le CHSCT n'a pas à être consulté dans les hypothèses de cessation d'activité emportant la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires ou de licenciements pour motif économique, il en va autrement au cas où cette cessation d'activité projetée est susceptible de modifier les conditions de santé des salariés concernés.

Or, en l'espèce, il résulte des conclusions de l'expertise mise en œuvre à la demande du CHSCT que les impacts psychiques, confirmés par le médecin du travail, des salariés concernés par le plan de cessation d'activité sont extrêmement importants et placent ceux-ci dans une situation délétère quant à leurs sérénité et santé.

Ce diagnostic est de même confirmé par le spécialiste en prévention des risques professionnels qui a notamment relevé l'existence de retentissements sur la santé physique et psychique desdits salariés.

En outre, l'expert désigné par le CCE a également souligné les risques professionnels de souffrance psychique provoqués par la mise en place de ce plan de cessation d'activité.

L'ensemble de ces éléments démontre à l'évidence la réalité des atteintes à la santé des salariés visés par le projet de

cessation d'activité, lesquelles justifient la saisine du CHSCT, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8 du Code du travail.

Dès lors, il sera fait droit à la demande de suspension du projet de cessation d'activité du SAVR Sud-Ouest et du projet de licenciements économiques y afférent et il sera enjoint à la défenderesse de consulter le CHSCT sur ce projet avant de recueillir l'avis du comité d'établissement sur les projets de fermeture du SAVR Sud-Ouest et des licenciements économiques y afférents.

La défenderesse qui succombe supportera les dépens et ses propres frais. En outre, l'équité commande de la faire participer aux frais irrépétibles exposés par les demandeurs dans le cadre de la présente instance à hauteur de 3 000 euros.

### PAR CES MOTIFS :

Ordonnons la suspension du projet de cessation d'activités du SAVR Sud-Ouest et du projet de licenciements économiques y afférent ;

Ordonnons à la SAS Carrefour Hypermarchés établissement SAVR Sud-Ouest de procéder à la consultation du CHSCT sur ces projets avant de recueillir l'avis du comité d'établissement.

(Mme Bensussan, prés. - M<sup>e</sup> Ottan, SCP Fromont, Briens, av.)

## Travailler à armes égales - Souffrance au travail : comment réagir

par Marie Pezé, Rachel Saada, Nicolas Sandret



*Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés*, document choc sur la souffrance au travail, Marie Pezé alertait les consciences. Aujourd'hui, accompagnée de Rachel Saada, avocate spécialiste en droit social et Nicolas Sandret, médecin inspecteur du travail, elle poursuit sa réflexion sous un angle qui se veut positif : comment réagir ?

« Si le travail peut faire souffrir, c'est avant tout parce qu'il est porteur de nombreuses promesses » dit-elle.

Promesse de l'utilisation et du développement des capacités physiques et mentales, promesse d'accomplissement de soi et d'émancipation sociale, promesse du « vivre ensemble » et du dépassement des promesses infantiles...

Ensemble, ces trois experts du monde du travail, à travers de nombreux cas cliniques, nous livrent leurs outils d'action pour faire face à une situation difficile : mieux connaître le droit du travail et les implications d'un contrat, savoir reconnaître et dénoncer les techniques de management pathogènes, apprendre à décrire son travail et les raisons de sa dégradation,

connaître les acteurs de prévention dans et hors de l'entreprise et le rôle qu'ils peuvent jouer...

Comment réagir ? À qui s'adresser ? Comment décrire son travail et dire sa souffrance ?

Travailler à armes égales a pour but de permettre à tout salarié de sortir de la solitude et de renouer avec les promesses du travail. Un site compagnon ([www.travailler-armesegales.pearson.fr](http://www.travailler-armesegales.pearson.fr)) donne des documents utiles pour mettre en œuvre tous les conseils prodigués.

### Sommaire :

Insuffisance tragique de la plainte individuelle

Être un sujet de droit

Savoir décrire son travail

Quel corps engageons-nous au travail ?

L. 4121-1

La comptable épuisée

Le salarié, le PDG et l'Inspection du travail

L'honneur d'Albane