

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Externalisation – Risques psycho-sociaux et risques techniques – Santé et sécurité des travailleurs compromise – Action syndicale en justice – Annulation de l'opération sous astreinte.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS, 5 juillet 2011

Syndicat CGT-FO de l'Energie nucléaire de la Hague et Syndicat des travailleurs CGT de Areva NC La Hague contre SA Areva NC

Le groupe Areva, l'un des leaders mondiaux du secteur nucléaire, propose la conception et la construction de réacteurs ainsi que les services associés.

La société Areva NC sur le site de La Hague assure le recyclage des combustibles nucléaires permettant le traitement des combustibles usés.

Trois chaudières au fioul du site assurant la production d'énergie nécessitant leur remplacement, la société Areva a présenté au comité d'établissement le 13 juillet 2010 un projet au terme duquel elle envisageait, pour des considérations économiques et environnementales, l'installation de chaudières biomasse (à bois), dont elle confierait la construction et la gestion à un prestataire de service disposant des compétences nécessaires dans ce domaine, la société Dalkia, ce qui constitue "le projet Biomasse".

A ce projet s'est ajouté celui d'externaliser, également vers la société Dalkia, l'exploitation des "utilités DI/PE" (la Direction Industrielle de Production d'Energie) ce qui constitue "le projet Energie 2010", Dalkia créant une filiale dédiée à cette activité, nommée "Hague Energie".

Cette filiale a passé un contrat de sous-traitance avec le GIE USLH créé le 31 janvier 2011 qui assure la conduite et la maintenance des installations ainsi que le transfert du savoir et de la connaissance de ces

activités, GIE qui doit exister jusqu'au 31 décembre 2013, date à laquelle il disparaîtra pour que la société Hague Energie reprenne en direct la conduite et la maintenance des installations.

Le comité d'entreprise a mandaté un expert lors de sa réunion du 13 juillet 2010 sur l'introduction de nouvelles technologies, le cabinet Secafi-Alpha, de même que le CHSCT qui a désigné le cabinet Syndex le même jour, sur le fondement de l'existence d'un projet important.

Le CHSCT a rendu un avis défavorable sur le projet le 21 janvier 2011, à l'unanimité, de même que le comité d'établissement, le 25 janvier 2011.

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) a, le 1^{er} février 2011, mis en demeure la direction d'Areva NC "de procéder à une évaluation préalable précise et exhaustive des risques liés au projet de sous-traitance de DI/PE, en tenant compte des situations réelles de travail et de l'analyse de l'expert missionné par le CHSCT, puis de déterminer un plan d'actions permettant de prévenir ou de réduire les risques identifiés. Il devra également être préalablement précisé le rôle des salariés de l'entreprise sous-traitante en cas de déclenchement du plan d'urgence interne (PUI)".

La société Areva a répondu à la DIRECCTE par une note de synthèse sur le projet en date du 11 février 2011.

La DIRECCTE ayant pris acte des explications de la société Areva, cette dernière a poursuivi la mise en œuvre de son projet, l'Autorité de sûreté nucléaire ayant par courrier du 3 mars 2011 donné son accord.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que la Direction industrielle de production d'énergie (DI/PE), dans laquelle travaillent 61 salariés, assure la continuité de l'approvisionnement en énergie et fluides pour tout le site de La Hague ;

Que ses tâches principales sont :

- transformer et distribuer l'énergie électrique,
- produire et distribuer l'énergie électrique de secours,
- produire et distribuer les fluides caloporteurs (vapeur, eau surchauffée et eau chaude),
- produire et distribuer les fluides réfrigérants (eau de refroidissement et eau glacée),
- produire et distribuer l'air industriel,
- distribuer l'eau potable,
- produire et distribuer les eaux (eau brute, eau traitée et eau déminéralisée),
- distribuer l'eau incendie,
- collecter, traiter et rejeter les effluents inactifs (eaux pluviales, eaux à risque, eaux usées domestiques et industrielles) ;

Attendu que cette direction a un rôle important dans le maintien du niveau de sûreté en ce qu'elle assure :

- le confinement dynamique par la ventilation de toutes les installations nucléaires du site,
- l'alimentation des tableaux de commande du procédé,
- l'alimentation des équipements des contrôles radiologiques,
- le refroidissement des piscines de stockage des combustibles usés,
- la production d'air de balayage des ciels de cuve de produits radioactifs afin d'éviter l'accumulation d'hydrogène potentiellement explosif,
- la distribution d'eau et notamment de l'eau incendie ;

Attendu qu'elle a une fonction essentielle dans la maintenance de matériels spécifiques nécessaires en cas de crise et d'accidents majeurs ainsi que le démontre le Plan d'Urgence Interne en ce qu'elle assure :

- la surveillance de la centrale de secours et de la centrale autonome,
- la responsabilité et l'entretien des groupes électrogènes mobiles, des pompes submersibles, des ballons obturateurs gonflables ;

Attendu que la variété de ces domaines d'intervention impose la polyvalence des salariés affectés à cette direction qui est composée de :

- 50 agents affectés à la production,
- 9 personnes affectées au soutien d'exploitation,
- 2 responsables hiérarchiques ;

Attendu que la lettre d'information "Décryptage" d'Areva indique qu'à la suite des événements de Fukushima, l'Autorité de sûreté nucléaire a communiqué, le 9 mai 2011, le déroulement des évaluations complémentaires de la sûreté des installations nucléaires à mener en France ;

Qu'elle précise que le site de La Hague va être audité et que l'objectif de cet audit consistera à :

- évaluer la tenue d'une installation nucléaire dans un ensemble de situations extrêmes,
- vérifier les mesures de prévention et de réduction des conséquences mises en place selon une logique de défense en

profondeur : initiateurs, perte induite des fonctions de sûreté, gestion d'accidents graves ;

Que les "pertes induites des fonctions de sûreté" comportent :

- la perte des alimentations électriques,
- la perte de la source de refroidissement ultime, le cumul de ces deux pertes ;

Que la "gestion des accidents graves" consiste notamment à analyser les moyens de prévenir et de gérer une perte :

- de la fonction de refroidissement,
- des moyens de maîtrise des risques d'explosion, notamment le risque d'explosion d'hydrogène,
- des moyens de lutte contre l'incendie ;

Que force est de constater qu'une grande partie des secteurs abordés par cet audit, souhaité par M. le Premier ministre dans son courrier du 23 mars 2011 au président de l'Autorité de sûreté nucléaire, concerne le secteur DI/PE, le Premier ministre souhaitant qu'il soit procédé à un audit sur : "les risques d'inondation, de séisme, de perte des alimentations électriques et de perte du refroidissement ainsi que la gestion opérationnelle des situations accidentelles" ;

Attendu que la société Areva a présenté le 17 juillet 2010 un document au CHSCT portant sur un "projet de sous-traitance de la production de vapeur et de l'exploitation des utilités de la Hague" ;

Qu'en réalité, il s'agit non pas de sous-traitance mais, au final, d'une opération d'externalisation dès lors qu'au 31 décembre 2013, le GIE disparaîtra pour que la société Hague Energie reprenne en direct la conduite et la maintenance des installations DUE ;

Attendu que selon l'article L. 4121-1 du Code du travail : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale, des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

Attendu que le préambule de la directive 89/391 CEE du 12 juin 1989 qui a pour objet "la mise en œuvre de mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail" précise dans son préambule "que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique" ;

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 effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Que l'obligation de sécurité s'impose particulièrement à l'employeur lorsque sont en cause des installations nucléaires ;

Que le chapitre II de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité nucléaire s'intitule d'ailleurs "Renforcement du rôle des salariés des installations nucléaires de base en matière de prévention des risques" ;

Qu'ainsi l'article L. 4523-2 du Code du travail au sein du titre II relatif aux installations nucléaires de base, prévoit que "Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de

l'installation. Cette liste est établie par l'employeur dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le comité est également consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement, à une entreprise extérieure appelée à réaliser une intervention pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation."

Attendu que les recommandations formulées en juin 2010 par le CHSCT à la suite du rapport de sûreté nucléaire et de radioprotection 2009 comportaient la recommandation suivante : *"Les membres élus demandent pour des raisons de sûreté, de sécurité et de maîtrise des risques et des compétences, la non-externalisation des services ou unités de support (exemples : distribution d'électricité, fluides, air respirable, traitement des déchets, surveillance de l'environnement, effluents, radioprotection, etc.)"* ;

Attendu que la direction d'Areva voit dans cette recommandation une opposition de principe à son projet d'externalisation initié en juillet 2010 ;

Que cette recommandation, préalable à l'information sur le projet, peut au contraire s'interpréter comme le fruit d'une réflexion à la suite du rapport susvisé, dans un souci général de prévention des risques, et ce, sans opposition partisane à un projet précis de l'employeur qui n'avait pas encore été présenté aux institutions représentatives du personnel ;

Attendu qu'il convient donc d'analyser si l'externalisation, telle qu'elle a été conçue, répond à l'ensemble des exigences qui pèsent sur l'employeur en matière de sécurité des salariés et si la direction de la société Areva NC, dans l'exercice de son pouvoir de direction, n'a pas pris des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Attendu que les griefs des deux syndicats portent à la fois sur le risque psycho-social et sur le risque industriel et technique ;

Qu'il convient de souligner que, lorsque ces deux risques sont avérés, ils se nourrissent l'un de l'autre, dès lors que le risque psycho-social peut retentir sur le risque industriel, comme le souligne Areva elle-même dans son guide de l'externalisation (page II) lorsqu'elle indique *"qu'avant toutes réalisations de transfert il faut s'assurer que les opérateurs perdant leur activité sont sereins sur leur future affectation pour qu'il y ait pas ou peu de frein au transfert de savoir"* et que, de même, le risque industriel et technique est à l'évidence créateur de stress, les salariés pouvant craindre pour leur propre sécurité et pour celle de l'environnement humain et naturel ;

Sur le risque psycho-social :

Attendu qu'aux termes du rapport annuel d'activité du Service de santé au travail pour l'année 2010, le médecin du travail note *"depuis quelques années, les sollicitations augmentent dans le domaine de la santé mentale. Pour ce qui me concerne, cela s'est accru de façon très nette en 2010 avec les répercussions liées à la démarche d'externalisation de DI/PE, de nombreux salariés ont exprimé de l'anxiété, du stress, des troubles du sommeil, des troubles psychologiques allant jusqu'à la dépression pour quelques salariés"* ;

Attendu que le cabinet Stimulus mandaté par l'employeur définit, aux termes de son rapport déposé en avril 2011, l'hyper-stress comme *"un état de stress qui, par son intensité et/ou sa fréquence, représente un facteur de risque pour la santé de l'individu"* ;

Que ce cabinet conclut que 15,9 % du personnel de la société Areva NC est en situation d'hyper-stress, *"résultat inférieur au panel de référence"* ;

Que cependant, au sein des différents services, Stimulus constate que les personnes du secteur PE de la direction industrielle atteignent le taux de 38,78 % ;

Attendu que ce taux est le plus élevé parmi toutes les catégories de salariés d'Areva ;

Attendu que, le 21 janvier 2011, une pétition a été adressée à la direction rédigée en ces termes : *"Au moment de présenter le projet d'externalisation de DI/PE au CHSCT et au CE de notre entreprise, nous pensons qu'il est opportun de vous rappeler nos positions :*

- nous sommes tous, à des degrés différents, inquiets pour notre avenir. Vous ne tenez nullement compte des avis des cabinets d'experts qui mettent en avant les risques désorganisationnels et psycho-sociaux d'un tel chamboulement. Nous aimons profondément nos différents métiers. Cinquante ans d'expérience nous permettent de maintenir notre outil industriel performant et de garantir la sûreté et la sécurité de tous et des populations environnantes.

- notre état actuel, tant physique que psychique, ne nous permet pas de travailler avec toute la sérénité nécessaire à l'exercice de nos activités. Il nous sera difficile, voire impossible, de transmettre nos savoirs afin d'assurer un niveau de sécurité et sûreté dont l'établissement ont besoin" ;

Attendu que la DIRECCTE dans sa mise en demeure du 1^{er} février 2011 a fait l'analyse des facteurs de risques psycho-sociaux ;

Que dans son courrier du 4 mars 2011, elle a maintenu que, selon elle, les risques psycho-sociaux avaient été accrus et a précisé ultérieurement à la société Areva que ce courrier ne constituait pas un aval de la décision de mettre en œuvre l'externalisation projetée, mais une simple prise d'acte de cette décision ;

Attendu qu'il convient de rappeler que la procédure d'externalisation doit se traduire par le retrait progressif des salariés d'Areva au fil des deux ans 10 mois et 21 jours de vie du GIE, de sorte qu'ils soient peu à peu remplacés par les salariés de Hague Energie et que sur les 56 salariés mis à disposition en février 2011, il n'en restera que : 33 en janvier 2012, 20 en janvier 2013, 16 en novembre 2013 ;

Attendu que la maîtrise du risque psycho-social que met en exergue Areva dans son guide de l'externalisation imposait qu'avant toutes réalisations de transfert, l'employeur se soit assuré *"que les opérateurs perdant leur activité sont sereins sur leur future affectation"* ;

Que force est de constater que ce n'est qu'en toute dernière étape que le volet social a été concrétisé par la signature d'un accord en date du 22 avril 2011, et ce après que se sont déroulés des entretiens individuels du 25 au 31 janvier 2011 au cours desquels ont été recueillis les souhaits professionnels des salariés ;

Que de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que l'opération d'externalisation présente des modalités de mise en œuvre qui ont généré des risques psycho-sociaux ;

Que ces risques psycho-sociaux ont vocation au surplus à s'accroître au cours de la mise en œuvre effective de l'externalisation dès lors, comme il sera vu ci-après, que ces salariés fragilisés vont devoir, en plus de leur tâche habituelle, former les salariés de la société Hague Energie ;

Qu'en effet, si le compagnonnage est un mode de formation régulièrement pratiqué au sein du secteur DI/PE, ce sont deux choses bien différentes de former un jeune agent recruté pour la DI/PE et de l'intégrer au fil des mois dans une équipe constituée, ou de transférer en quelques mois des connaissances acquises après de nombreuses années d'ancienneté à des salariés qui vont "prendre leur métier", métier auquel ceux qui sont chargés du transfert de connaissance sont attachés ;

Que le cabinet Syndex souligne :

- que la phase de transfert constitue en soi un facteur de risque du fait de l'ampleur des bouleversements qu'elle génère,
- que la formation des futurs prestataires par les salariés d'Areva mis à disposition implique des tâches supplémentaires pour eux, soit un accroissement du travail mais également du stress,

- qu'on peut craindre un fonctionnement en mode dégradé durant toute la période du GIE avec des conséquences sur les conditions de travail, sur la production et sur la sécurité des salariés ;

Attendu qu'au surplus, les délais prévus (qui seront explicités ci-après) pour la formation des salariés de Hague Industrie sont de nature à dévaloriser le savoir-faire des salariés mis à disposition, dès lors que ces derniers ont indiqué à l'expert Syndex qu'ils leur avaient fallu un nombre d'années beaucoup plus conséquent que les délais prévus pour les salariés de Hague Industrie pour être à l'aise dans leur mission ;

Qu'en outre, il sera souligné que les indications de la société Areva, qui précise que les futurs salariés de cette société seront recrutés à des niveaux de formation et de diplôme supérieurs à ceux des actuels opérateurs, sont également facteur d'un sentiment de dévalorisation de la part des salariés DI/PE ;

Qu'enfin, les observations d'Areva, selon lesquelles il sera, par cette externalisation, mis "fin à des pratiques dont le rapport d'expertise se fait l'écho et qui témoignent d'une incompréhension de la problématique sécurité lorsque des salariés expliquent aujourd'hui qu'il est important de fonctionner à l'instinct ou en bidouillant" (page 37 des conclusions), sont assez étonnantes si on les tenait pour sérieuses, sur la sécurité passée et actuelle au sein d'Areva ;

Sur le risque industriel et technique :

Attendu qu'il convient tout d'abord de remarquer que selon le document intitulé "Les chiffres clés 2009 de Dalkia", cette société ne réalise que 13 % de son chiffre d'affaires dans les utilités industrielles et 1 % dans la maintenance industrielle ;

Que son chiffre d'affaires est composé à hauteur de seulement 25 % de clients industriels ;

Que généralement l'externalisation a pour objet de transférer une activité à une entreprise qui dispose dans le secteur transféré d'un savoir-faire technique ;

Que tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque c'est Areva qui par le biais du GIE va assurer en partie la formation du personnel de Dalkia ;

Qu'en effet, Areva indique que la formation doit se dérouler en trois temps :

- 1) intégration : formations théoriques et habilitantes sur le campus Veolia et accueil sur le site (un mois),
- 2) formation spécifique aux installations (AFPA) 3 mois,
- 3) compagnonnage en sureffectif avec tuteur (5 mois) ;

Attendu que M. M., ancien responsable de production dans l'établissement de La Hague, retrace aux termes de son attestation la mise en place des équipes DI/PE de 1986 à 2003, date à laquelle il estime que l'intégration technique des systèmes était enfin réalisée ;

Qu'il indique que selon lui il est utopique d'imaginer que des agents extérieurs, non pénétrés de ces installations atypiques, vont pouvoir se former en une ou deux années et que la réussite du transfert des connaissances technologiques impose qu'elle puisse se faire sur un temps au moins égal à celui passé pour former les agents d'Areva ;

Que cette observation rejoint la remarque rapportée par l'expert de Syndex d'un agent d'Areva selon lequel "cinq mois de compagnonnage, c'est ridicule. Il m'a fallu cinq ans pour être à l'aise" ;

Attendu que la société Areva indique que M. M., l'auteur de la note "s'il a effectivement assumé en son temps diverses responsabilités au sein du site de La Hague, a quitté celui-ci il y a vingt ans (...), qu'il est membre de la CLI (commission locale d'information) près de l'établissement Areva NC La Hague, association composée d'élus locaux, de représentants d'organisations syndicales de l'établissement et de représentants de la société civile (...), que M. M. est membre de cette association dans le collège "représentants des associations de protection de l'environnement (...)" et qu'il est par conviction un farouche opposant de la technologie Biomasse" ;

Attendu que cette note constitue un élément versé au débat permettant de l'élargir et de ne pas le limiter aux seuls avis des experts nommés par les institutions représentatives du personnel ;

Que l'avis d'un homme d'expérience et de terrain et qui est resté actif dans ce domaine par sa participation à la commission locale d'information n'est pas dénué de tout intérêt ;

Qu'il rejoint d'ailleurs les conclusions de l'expert Syndex qui indique (page 47) que "la masse des connaissances théoriques et pratiques à acquérir dans un délai bref (3 mois + 5 mois) nous semble problématique du point de vue cognitif, quel que soit d'ailleurs le niveau de formation des opérateurs recrutés. Les jeunes embauchés que nous avons interrogés évoquent la saturation d'informations qu'ils ont connue les premiers mois de leur intégration. Ce n'est qu'avec le temps et la pratique que les connaissances se structurent pour devenir des connaissances utiles à l'action. Sans ce temps donné à la structuration des connaissances, les pertes en ligne peuvent être importantes.

(...) La capacité de diagnostic suppose une connaissance fine des installations, de leur fonctionnement normal et anormal et s'acquière par un processus itératif d'exercice de l'activité et d'analyse de l'activité préalablement exercée. Le compagnonnage dans la durée, tel qu'il est pratiqué actuellement, permet ce processus d'acquisition des compétences dans des conditions d'intervention sécurisées. Sa réduction à cinq mois fait craindre une moindre compétence des opérateurs et une prise de risque plus importante" ;

Que M. M. insiste sur la nécessaire vivacité de réaction des agents polyvalents DI/PE et sur leur connaissance profonde des installations, grâce auxquelles la situation (disjonction électrique, arrêt de chaudière, coupure de ventilation nucléaire, incident de contamination sur les circuits de retour-coupure de l'air comprimé de régulation) peut être rétablie dans des délais raisonnables, M. M. concluant "en ce qui concerne les installations gérées par DI/PE, la diversité et la rapidité de survenance des incidents réunissent toutes les conditions potentielles d'un véritable accident nucléaire si les équipes de conduite ne font pas preuve d'une réactivité et d'un professionnalisme aigus" ;

Attendu que, selon les déclarations des agents, le temps de formation pour un agent confirmé est de 4 à 5 ans alors que l'objectif du projet est de le former en 1 à 2 ans ;

Que le temps de formation pour un chef de quart est de 7 à 10 ans alors que l'objectif du projet est de le former en 2 à 3 ans ;

Que l'expert Syndex (page 57) conclut à une fragilisation de la maîtrise des risques industriels et professionnels, "le dispositif de transfert de compétences envisagé ne permet pas de maintenir le niveau des compétences individuelles et collectives des équipes actuelles" ;

Que de même, le rapport SECAFI expose : "De la trentaine d'entretiens effectués, force est de constater l'existence d'une identité forte de la structure DI/PE.

Depuis la création de l'établissement s'est développé un collectif de travail performant et structurant.

Ceci se traduit par :

- un amour du métier, qui est un véritable atout pour Areva La Hague (...),

- une forte culture du service et de la sécurité totalement disponibles, tournés vers l'exécution la plus professionnelle possible, en permanente remise en question technique, avec une capacité d'adaptation hors pair et un sang-froid avéré, les salariés DI/PE sont à ce jour capables de répondre aux différentes sollicitations et situations complexes ou d'urgence avec une qualité de service très haute, nécessaire au regard des contraintes de l'activité nucléaire connexe,

- ce niveau de service (état de l'art) n'a pu être construit qu'avec le temps, un brassage et un transfert des compétences par un compagnonnage diffusé lentement mais sûrement pour

être intégré durablement, une vision commune, une fierté d'appartenance qui ont fait émerger un esprit de corps et un collectif de travail vivant" ;

Attendu que dans ses conclusions Areva indique que sur les 46 salariés qui composent les équipes et le bureau des travaux, 34 ont moins de cinq ans d'ancienneté dans le poste et parmi les salariés qui ont plus de quatre ans d'ancienneté, un seul a le niveau bac au plus ;

Que dans sa pièce 71, Areva fait une présentation de l'ancienneté de ses salariés en se fondant uniquement sur leur dernier poste, ce qui lui permet de présenter par exemple M. A. comme ayant trois ans d'ancienneté, alors que précédemment il a été chef de quart adjoint pendant douze ans au sein d'Areva, que M. B. a, selon Areva, deux ans d'ancienneté alors qu'il en a vingt-cinq dans des fonctions de responsabilité puisqu'il a été chef de quart de 1995 à 1998, que M. C. n'aurait que deux ans d'ancienneté alors qu'il en a vingt-six pour avoir été chef de quart adjoint puis chef de quart ;

Que ces exemples ne sont nullement des cas isolés et qu'au contraire la presque totalité des salariés DI/PE sont dans ce profil, à l'exception évidemment des quelques jeunes agents récemment intégrés ;

Que l'analyse de l'ancienneté faite par l'expert et l'examen effectué par le tribunal des fiches individuelles des salariés montrent que les salariés DI/PE disposent d'une ancienneté importante dans l'entreprise et également dans leur poste au sein de DI/PE ;

Attendu que la société Areva, dans sa réponse à la DIRECCTE notamment, a fait état de la possibilité de prolonger éventuellement la durée du GIE de deux ans aux fins de faciliter et de parfaire le transfert de compétence ;

Que cette amélioration du dispositif a été jugée comme un point positif par la DIRECCTE ;

Attendu toutefois que le "plan ressources" figurant à l'annexe 2 du protocole d'accord du groupement Utilités du site de La Hague révèle que, sur les 56 salariés mis à disposition en février 2011, il n'en restera que : 33 en janvier 2012, 20 en janvier 2013, 16 en novembre 2013, et qu'au 31 décembre 2013, il n'y aura plus aucun salarié provenant d'Areva au sein du GIE ;

Qu'outre le fait que le compagnonnage en sureffectif avec tuteur (cinq mois) sera assez rapidement une lourde charge pour les effectifs réduits des salariés mis à disposition, il apparaît que la prorogation du GIE devrait être envisagée très tôt dans le processus sous peine de ne plus disposer de suffisamment de salariés mis à disposition pour assurer la transmission des compétences, alors que la prorogation est présentée comme devant être décidée au cours de l'année 2013, dans la seule hypothèse d'une nécessité de parfaire le transfert ;

Attendu qu'au surplus, ce transfert des compétences effectué à l'issue du processus en décembre 2013 pose la question du maintien en interne des compétences nécessaires pour contrôler efficacement les activités du prestataire et pour pouvoir le remplacer au cas où il ne remplirait pas correctement ses obligations contractuelle ;

Que force est de constater que la réversibilité du processus d'externalisation n'est pas concrètement présentée dans le cadre du projet "Energie 2010", l'article 24.3.2 du contrat prévoyant seulement ce qui peut être considéré comme une réversibilité théorique dont le tribunal ne peut apprécier la faisabilité en l'absence d'explication de la société défenderesse sur les modalités de cette réversibilité, la seule présence dans

l'entreprise de salariés issus de l'ancien secteur DI/PE étant insuffisante pour assurer cette réversibilité, dès lors que les compétences de ce secteur sont nécessairement une compétence d'équipes entières, assurant la polyvalence des tâches ;

Que l'absence de réversibilité du projet et le risque de perte de compétences sont bien réels, étant souligné que pendant le transfert de compétence, le GIE est placé sous la présidence d'un membre désigné par Areva NC et d'un directeur général désigné par Hague Energie, étant stipulé à l'article 6.3 page 7 de la convention tripartite (protocole d'organisation du groupement utilités du site de La Hague) que "le directeur général administrateur dispose des pouvoirs en matière de sécurité pour la gestion et la conduite des installations des utilités du site Areva NC La Hague confiées au groupement dans le cadre du contrat de sous-traitance. Le président ne dispose d'aucun pouvoir en matière de sécurité" ;

Qu'au terme de cet examen, il apparaît, outre le conflit d'intérêt consubstantiel à la relation entre le donneur d'ordre et le prestataire qui introduit une fragilisation dans la maîtrise des risques, relevée par Syndex, que cette externalisation de DI/PE, génératrice de risques psycho-sociaux importants et de risques techniques et industriels considérables, est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et qu'elle doit donc être annulée ;

Qu'en conséquence, il y a lieu d'annuler les mises à disposition au profit du GIE créé avec la société Dalkia qui ont été notifiées aux agents du secteur DI/PE et d'interdire à la société Areva NC la poursuite de la mise en œuvre de l'externalisation de l'activité DI/PE et des mises à disposition notifiées et ce sous astreinte de 200 000 euros par infraction constatée passé un délai d'un mois à compter de la signification de la présente décision ;

Que la présente juridiction se réserve la liquidation de l'astreinte ;

Attendu que la société Areva NC qui succombe sera condamnée à payer, sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, la somme de 8 000 euros au syndicat CGT FO de l'Energie Nucléaire de La Hague et celle de 20 000 euros au syndicat CGT Areva NC La Hague ;

Attendu que l'exécution provisoire compatible avec la nature de l'affaire apparaît nécessaire ;

Qu'il convient de l'ordonner ;

PAR CES MOTIFS :

Annule la décision d'externalisation de l'activité DI/PE du site de La Hague,

Annule les mises à disposition au profit du GIE créé avec la société Dalkia, notifiées aux agents du secteur DI/PE,

Interdit à la société Areva NC la poursuite de la mise en œuvre de l'externalisation de l'activité DI/PE et des mises à disposition notifiées et ce sous astreinte de 200 000 euros par infraction constatée, passé le délai d'un mois après la signification de la présente décision,

Réserve à la présente juridiction la liquidation de l'astreinte,

Condamne la société Areva NC à payer au syndicat CGT FO de l'Energie Nucléaire de La Hague la somme de 8 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Areva NC à payer au syndicat CGT Areva NC La Hague la somme de 20 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

Ordonne l'exécution provisoire.

(Mme Maumus, prés. - M^{es} Alain Lévy, Borten, av.)

Note.

1. Un jugement soigneusement motivé

Le jugement *Areva* du 5 juillet 2011 est remarquable tant par sa motivation particulièrement détaillée que par sa décision catégorique d'annulation à l'encontre de l'employeur et par l'exemple qu'il peut constituer dans toutes les professions.

La société Areva NC fait partie du groupe Areva, l'un des leaders mondiaux du secteur nucléaire. Sur le site de La Hague, dans la Manche, la société Areva procède au recyclage des combustibles usés. En 2010, elle a envisagé l'installation de nouvelles chaudières dont elle confierait la construction et la gestion à la société Dalkia et d'externaliser vers la société Dalkia sa Direction industrielle de production d'énergie, la DI/PE. Pour cette activité, Dalkia a créé une filiale nommée « Hague Energie » et cette filiale a passé elle-même un contrat de sous-traitance avec un groupement d'intérêt économique, le GIE USLH, créé en janvier 2011 et devant disparaître le 31 décembre 2013. A cette date, la société Hague Energie devrait reprendre la conduite et la maintenance des installations.

S'appuyant sur différents rapports d'expertise, sur les décisions du comité d'entreprise et du CHSCT, et aussi (ce qui est rare dans un jugement) sur les termes d'une pétition signée par les salariés concernés par la mutation, le tribunal montre que, outre les risques techniques et industriels, cette externalisation en plusieurs paliers aurait d'importantes conséquences tant physiques que psychiques sur le personnel.

2. Des mesures de sécurité propres à l'énergie nucléaire

Le tribunal s'appuie d'abord, dans ses motifs, sur des nécessités propres à l'énergie nucléaire : tâches particulières de la DI/PE, d'après l'organisation Areva ; Plan d'urgence interne en cas de crise et d'accidents majeurs ; évaluations complémentaires de l'Autorité de sûreté nucléaire à la suite des événements de Fukushima au Japon ; prévision d'un audit du site de La Hague notamment en ce qui concerne les pertes induites des fonctions de sûreté et la gestion des accidents graves ; loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire. Le tribunal souligne à cet égard que le titre du chapitre II de cette loi (chapitre qui modifie plusieurs articles du Code du travail) commence par les mots « Renforcement du rôle des salariés ».

Le tribunal déduit en premier lieu de ses constats que le projet de sous-traitance au GIE USLH est en réalité une opération d'externalisation qui nécessite des mesures de sécurité particulières, propres à l'énergie nucléaire.

3. Des mesures de sécurité générales applicables dans toutes les entreprises

Le TGI de Paris se réfère en second lieu aux dispositions générales du Code du travail applicables dans toutes les entreprises, notamment à l'article L. 4121-1 qui décrit les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et selon lequel l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures au changement des circonstances.

Outre le Code du travail, l'employeur doit respecter les conventions européennes et internationales sur la sécurité. Le tribunal se réfère ainsi à la directive européenne n° 89/391 du 12 juin 1989 qui concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Par ailleurs, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'employeur qui a contribué à créer une situation dangereuse commet une faute caractérisée au sens de l'article 121-3 du Code pénal, faute punie de sanctions correctionnelles (1).

4. Les types de risques

Dans l'affaire Areva, les griefs des deux syndicats demandeurs portaient à la fois sur le risque psycho-social et sur le risque industriel et technique.

Le tribunal souligne que, lorsque ces deux risques sont avérés, ils se nourrissent l'un de l'autre, dès lors que le risque psycho-social peut retentir sur le risque industriel et que, de même, le risque industriel et technique est créateur de stress, les salariés pouvant craindre pour leur propre sécurité et pour celle de l'environnement humain et naturel.

Une grande partie du jugement du Tribunal de grande instance est consacrée à l'étude minutieuse de ces deux risques en cas d'externalisation du secteur concerné de l'entreprise.

Sur le risque psycho-social, le tribunal se réfère tout à la fois au rapport du médecin du travail pour l'année 2010, à un rapport d'avril 2011 de l'expert mandaté par l'employeur, à une pétition du personnel de janvier 2011 et à des interventions de la Direction régionale du travail en février et mars 2011. Le médecin du travail a noté que, à la suite de la démarche d'externalisation du service DI/PE, de nombreux salariés ont exprimé de l'anxiété, du stress, des troubles du sommeil, des troubles psychologiques allant jusqu'à la dépression pour quelques salariés.

Le tribunal constate qu'il résulte de tous ces éléments que l'opération d'externalisation présente des modalités de mise en œuvre qui ont généré des risques psycho-sociaux.

Sur le risque industriel et technique, le tribunal fait remarquer que généralement l'externalisation a pour objet de transférer une activité à une entreprise qui dispose dans le secteur transféré d'un savoir-faire technique, mais que tel n'est pas le cas dans l'affaire *Areva* en cause. Le tribunal cite également le témoignage d'un ancien responsable de

(1) Cf. notamment Cass. crim. 16 janv. 2001, pourvoi n° 00-82402, Bull. crim. 2001 n° 15 p. 38, Dr. Ouv. 2001 p. 268, n. P. Darves-Bornoz.

production dans l'établissement de la Hague, resté actif dans le domaine concerné par sa participation à une commission locale sur la protection de l'environnement, témoignage selon lequel il est utopique d'imaginer que des agents extérieurs, non pénétrés des installations atypiques, vont pouvoir se former en une ou deux années, alors qu'un professionnalisme aigu est nécessaire pour réagir à un incident. Le tribunal cite aussi la remarque d'un agent d'Areva selon lequel « *cinq mois de compagnonnage, c'est ridicule. Il m'a fallu cinq ans pour être à l'aise* ».

La direction d'Areva est si consciente de ces nécessités qu'elle a triché sur l'expérience de ses agents en se fondant uniquement sur leur dernier poste, présentant un agent comme ayant trois ans d'ancienneté alors qu'il en a douze, et un autre comme ayant deux ans d'ancienneté alors qu'il en a vingt-cinq, etc.

Le tribunal constate aussi que la seule présence dans l'entreprise sous-traitante de salariés issus de l'ancien secteur DI/PE est insuffisante pour assurer la réversibilité du processus d'externalisation.

Au terme de son examen, le tribunal constate que le projet d'externalisation est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et qu'il doit être annulé.

5. Rôles du comité d'entreprise et du CHSCT

Dans l'affaire *Areva*, le comité d'établissement avait, lors d'une réunion sur l'introduction de nouvelles technologies, désigné un expert et, six mois plus tard, avait émis à l'unanimité un avis défavorable au projet d'externalisation.

Dans toutes les entreprises et professions, le comité d'entreprise est compétent pour examiner en plusieurs occasions les problèmes de sécurité :

- lors de l'examen du rapport annuel d'ensemble de l'employeur, qui comprend notamment les questions de la sous-traitance (art. R. 2323-11 du Code du travail) ;
- lors de l'examen du rapport annuel d'activité du médecin du travail (art. D. 4624-44 du Code du travail) ;
- lors de l'examen, sur transmission de l'employeur, du rapport annuel présenté au CHSCT sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail accompagné de l'avis formulé par le CHSCT (art. L. 4612-17 du Code du travail) ;
- lors de l'examen annuel du bilan social, lequel comporte un chapitre hygiène et sécurité (art. L. 2323-68 du Code du travail). La liste des informations contenues dans le bilan social figure dans un tableau établi par l'article R. 2323-17 du Code du travail, dont le § 3 concerne la santé et la sécurité au travail et le § 4.3 les conditions physiques de travail.

Dans l'affaire *Areva*, le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avait lui aussi désigné un expert et émis à l'unanimité six mois plus tard un avis défavorable au projet d'externalisation.

Dans toutes les entreprises et professions, le CHSCT visé aux articles L. 4611-1 et suivants et R. 4612-1 et suivants du Code du travail est compétent pour examiner les conditions de santé et de sécurité au travail (art. L. 4111-1 et suiv. et R. 4121-1 et suiv.) ainsi que les dispositions sur les lieux de travail (art. L. 4211-1 et suiv.), les équipements et moyens de protection (art. L. 4311-1 et suiv.) et la prévention de certains risques (art. L. 4411-1 et suiv.).

6. Les droits des syndicats

Dans l'affaire *Areva*, la demande d'annulation de la décision d'externalisation avait été présentée par deux syndicats.

En effet, les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (art. L. 2132-3 du Code du travail) (2), ce qui est le cas en matière d'hygiène et de sécurité (3). Il en est ainsi tant devant la juridiction civile, comme dans l'affaire *Areva*, que devant la juridiction pénale si l'employeur a commis un délit pénal créant une situation dangereuse, comme indiqué plus haut.

7. Décisions judiciaires d'annulation et d'interdiction sous astreinte

Dans l'affaire *Areva*, les syndicats ne se sont pas bornés à demander la suspension de la décision de la société (ils l'ont fait à titre subsidiaire), ils ont demandé son annulation à titre principal. Et le tribunal leur a donné satisfaction, d'une part, en annulant la décision d'externalisation et les mises à disposition des agents concernés (ce qui n'est pas fréquent en jurisprudence) et, d'autre part, en interdisant sous astreinte la poursuite de la mise en œuvre de ces décisions.

La fermeté de la décision du tribunal ne peut qu'encourager tous les syndicats et les comités d'entreprise à agir en ce sens pour défendre la santé et la sécurité des salariés.

Maurice Cohen, Docteur en Droit, Directeur de la RPDS

(2) Rapp. Soc. 24 juin 2008, PBR, p. n° 07-11.411, Dr. Ouv. 2008 p. 626, n. C. Ménard.

(3) Soc. 5 mars 2008, PBR, p. n° 06-45.888, Dr. Ouv. 2008 p. 424, n. F. Héas.