

CHSCT Expertise – Risque grave – Contestation judiciaire de l'employeur – 1° Caractère tardif de l'expédition de la lettre de mission par l'expert – Absence de délai légal – 2° Moyens propres d'analyse fournis par l'entreprise – Caractère indifférent.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 5 janvier 2012

Caisse d'Epargne IdF contre CHSCT siège et a.

MOTIFS :

Attendu que la CEIDF est l'une des dix-sept caisses régionales du réseau des Caisses d'Epargne, issue de la fusion des Caisses d'Epargne Ile-de-France Paris, Ile-de-France Ouest et Nord ; qu'elle emploie environ 5 000 salariés et comprend deux CHSCT : le CHSCT siège (environ 1 200 salariés) et le CHSCT réseau (environ 3 800 salariés) ;

Attendu que les CHSCT et le comité d'entreprise exposent que le litige s'inscrit dans un contexte de restructuration importante ayant débuté en avril 2008 avec la création de la Caisse d'Epargne Ile-de-France par fusion des trois caisses franciliennes, le passage de deux systèmes informatiques à un troisième système différent, la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi en 2010 et le regroupement de toutes les fonctions-support sur un siège unique à Paris, la suppression de 500 postes en 2011 avec près de 200 licenciements économiques et 97 mobilités fonctionnelles vers le réseau liées aux suppressions de postes dans les fonctions-support ;

Attendu que le 1^{er} juin 2011, le CHSCT siège a désigné le cabinet CATEIS "afin de mener une enquête suite au décès de notre collègue" ;

Que le 28 juin 2011, les membres du CHSCT siège ont demandé, conformément aux dispositions de l'article L. 4132-2 du Code du travail, la réunion d'une commission d'enquête avec le soutien du cabinet d'expertise CATEIS désigné lors de la réunion du 1^{er} juin 2011 ;

Que le 29 juin 2011, les membres du CHSCT réseau ont eux aussi demandé la réunion d'une commission d'enquête en s'associant à celle sollicitée par le CHSCT siège ;

Qu'il n'est pas discuté par les parties que le CHSCT siège a entendu, en adoptant le 1^{er} juin 2011 la délibération rappelée ci-dessus, recourir à une expertise sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 1° du Code du travail, la CEIDF ayant sollicité lors de l'audience l'annulation de cette délibération qu'elle n'avait pas expressément demandée dans son assignation ;

Attendu que le 22 juillet 2011, les membres du CHSCT réseau, à l'unanimité, ont décidé de recourir à une expertise en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail, après avoir indiqué qu'ils estimaient que "le récent suicide d'un salarié, qui fait suite à cinq tentatives connues concernant quatre salariés du réseau durant l'année 2010, est révélateur d'une situation de travail dont il y a un motif de penser qu'elle présente un risque grave pour la vie et la santé des salariés de cette entreprise, rejoignant ainsi l'analyse des rapports des médecins du travail" ;

Que le 30 septembre 2011, la société CATEIS a adressé à la CEIDF une lettre de mission intitulée "Accompagnement et participation à la commission d'enquête nommée par le CHSCT" concernant le CHSCT réseau, incluant un devis pour un montant de 109 314,40 euros correspondant à 65 jours d'intervention ;

Attendu qu'en application des articles L. 4614-13 et R. 4614-20, la CEIDF a saisi la présente juridiction pour contester tant la nécessité de l'expertise que son étendue et son coût tel qu'annoncé par la société CATEIS, soutenant en premier lieu que l'expertise était caduque ;

Que si, à la suite des explications fournies lors des débats, les contestations portent tant sur la délibération du CHSCT siège du 1^{er} juin 2011 que sur la délibération du CHSCT

réseau du 22 juillet 2011, elles ne concernent en revanche, s'agissant de l'étendue et du coût de l'expertise, que la lettre de mission établie le 30 septembre 2011 pour le CHSCT réseau, la CEIDF indiquant n'avoir jamais reçu de lettre de mission à la suite de la délibération du CHSCT siège et celle-ci n'étant pas versée aux débats ;

Sur la nécessité des expertises :

Attendu que la CEIDF soutient que la désignation de l'expert est caduque compte tenu du délai excessif entre la date de cette désignation le 22 juillet 2011 et l'envoi par l'expert de sa lettre de mission le 30 septembre suivant ;

Attendu qu'aucun texte ne prévoit, à peine de caducité, que l'expert adresse à l'employeur sa lettre de mission dans un délai déterminé suivant sa désignation intervenue sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 1° du Code du travail ;

Qu'en l'espèce, compte tenu de la date de la délibération en cause (22 juillet), de la période des congés d'été et du temps nécessaire à l'élaboration de la mission, le délai dans lequel l'expert a adressé sa lettre de mission à la CEIDF, après avoir sollicité l'avis des membres du CHSCT, n'apparaît pas tardif ;

Qu'il n'est par ailleurs pas soutenu que le risque invoqué à l'appui de cette délibération ait disparu ;

Qu'il n'y a dès lors pas lieu de constater la caducité de la désignation du cabinet CATEIS par le CHSCT réseau le 22 juillet 2011 ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 4614-12 1° du Code du travail, "le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement" ;

Que la décision de recourir à l'expertise suppose que l'existence d'un risque grave, c'est-à-dire d'un risque mettant en péril la sécurité ou la santé tant physique que mentale des salariés, soit avérée au sein de l'établissement concerné, l'objectif de l'expertise n'étant pas d'établir la réalité du risque, mais de l'analyser et de proposer des solutions au CHSCT ;

Qu'en revanche, si le risque est avéré, l'employeur ne peut s'opposer à l'expertise en soutenant que celle-ci est inutile au regard des enquêtes, expertises ou bilans qu'il a lui-même pu faire réaliser, sauf à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre fin aux risques constatés ;

Que le CHSCT est en effet en droit de disposer d'une analyse indépendante du risque permettant d'en identifier les causes et d'avancer des solutions quant aux actions à mener pour y remédier ;

Attendu que, dans son étude des risques psycho-sociaux réalisée en mars 2008, Mme Drida, psychosociologue du travail, avait relevé que les salariés du siège comme du réseau étaient soumis pour la plupart à des situations génératrices de stress et psychologiquement difficiles, se caractérisant par une charge mentale forte (pression commerciale, pauvreté de certaines tâches, insuffisance de moyens ou impasses subjectives et fonctionnelles), par une autonomie réduite, par des responsabilités importantes qui n'étaient pas assorties des moyens nécessaires à leur exercice, par une perte de sens, des repères internes et des valeurs, par un sentiment d'abandon et de solitude, par une

absence de reconnaissance et de valorisation des efforts fournis ; que Mme Drida concluait que les risques psychosociaux constatés étaient liés au fonctionnement global de l'entreprise, et notamment à l'organisation du travail et au mode de management mis en œuvre pour répondre aux enjeux de la situation et des évolutions actuelles ; qu'elle mentionnait que le risque de passage à l'acte n'était pas à écarter ; qu'elle formulait diverses préconisations et précisait qu'il convenait de veiller tout particulièrement à l'accompagnement humain des changements actuels qui sont, pour certains salariés de véritables bouleversements pouvant être vécus comme une violence, cet accompagnement ne pouvant se réduire à une assistance ou à une aide matérielle ;

Que le baromètre sur le climat social mis en place par l'employeur révèle, en juin 2009 et en septembre 2011, sans amélioration entre ces deux périodes, une profonde insatisfaction des salariés quant à leurs conditions de travail, liée en particulier à une charge de travail importante, voire excessive, un sentiment de stress ou de tension psychologique résultant en grande partie des objectifs fixés, une détérioration du climat interne à l'entreprise ;

Que, dans son rapport 2010 présenté en avril 2011, le médecin du travail, le docteur Barraud, a relevé, au titre des risques psycho-sociaux, l'angoisse et la souffrance des salariés à la suite de l'annonce d'un plan de sauvegarde de l'emploi en 2009, le climat délétère dans certains services dénoncé par des salariés et l'accroissement de ces facteurs de risques, certains salariés ayant décompensé ce qui s'est traduit par des arrêts de travail de plusieurs mois ; que le médecin a également indiqué que tous les salariés du réseau agences ont signalé une importante pression commerciale, que de nombreux salariés du siège étaient dans l'inquiétude, que certains auraient souhaité partir immédiatement en agence en raison de l'ambiance délétère régnant dans leurs services ; qu'aux titres des observations générales concluant son rapport, le docteur Barraud a mentionné un nombre important de situations de grande souffrance psychologique s'inscrivant dans un contexte anxiogène de l'annonce d'un plan de sauvegarde de l'emploi faisant suite à la réorganisation résultant de la fusion des trois Caisses d'Épargne d'Ile-de-France ; qu'il a précisé avoir reçu au cours de l'année 1 324 appels téléphoniques dont certains étaient de véritables appels au secours liés à des situations de détresse professionnelle majeure, ajoutant que plusieurs salariés ont évoqué un risque de passage à l'acte, soit envers eux-mêmes, soit envers leur hiérarchie ou les équipes RH, que cinq tentatives de suicide sont survenues en 2010 de la part de salariés d'agence ne supportant plus la pression commerciale ou la façon dont elle s'exerçait parfois localement, que des décompressions avec agressivité majeure lui ont par ailleurs été signalées ;

Qu'il est constant qu'un salarié de la CEIDF a mis fin à ses jours le 22 mai 2011 ;

Qu'il n'est pas discuté que le 3 octobre, le 10 novembre et le 22 novembre 2011, des salariés ont tenté de se suicider ;

Que dans la délibération adoptée le 11 octobre 2011, les membres du CHSCT réseau ont mentionné, sans que cette indication soit démentie par la CEIDF, que le médecin du travail présent, le docteur Dufetelle, avait indiqué avoir eu de nombreux entretiens avec le salarié ayant tenté de mettre fin à ses jours le 3 octobre et avait confirmé que ce geste était lié aux conditions de travail ;

Que l'enquête Stimulus diligentée par la CEIDF dans le cadre de l'accord collectif national du 15 juillet 2009, aux fins de réaliser un diagnostic et de l'assister dans l'élaboration d'un plan d'action, a mis en évidence, dans le rapport établi à l'automne 2011, que les salariés du siège et du réseau sont exposés à des situations de stress importantes et ont fait part d'un malaise très profond ;

Qu'il résulte de ces éléments nombreux et concordants qu'il existe au sein de la CEIDF une souffrance morale subie par les salariés tant du siège que du réseau en raison de leurs conditions de travail, suffisamment importante pour constituer un risque grave pour leur santé psychique et mentale ;

Que la CEIDF ne conteste en fait pas l'existence de risques psycho-sociaux, mais soutient que des expertises ont déjà eu lieu pour établir un diagnostic et qu'il convient désormais de mettre en œuvre un plan d'action ;

Que cependant, ainsi qu'indiqué précédemment, les CHSCT concernés sont en droit de disposer d'une analyse indépendante des risques en cause aux fins de proposer des solutions, d'autant qu'en l'espèce, il apparaît que la situation potentiellement dangereuse remonte au moins à 2008, ainsi qu'il résulte de l'étude de Mme Drida et qu'aucune solution concrète n'y a été apportée en l'état, le risque étant toujours présent ;

Que lors de la commission prévention du stress et risques psycho-sociaux du 25 février 2011, les représentants des organisations syndicales ont formulé 28 propositions ; que la direction a indiqué ne pas partager la nécessité de mettre en œuvre ces 28 propositions, se réservant la possibilité de déployer certaines actions compatibles avec la prévention du stress et les stratégies commerciales ;

Que la CEIDF ne justifie pas avoir pris dans les suites immédiates de cette réunion des mesures concrètes permettant de remédier au risque constaté ;

Que si cette dernière indique avoir pris de nombreuses mesures, énumérées pages 12 et 13 de son assignation (création d'une commission harcèlement, création d'une mission souffrance au travail, mission d'un intervenant de prévention des risques professionnels, révision de la charge mentale dans le questionnaire document unique...), pour protéger la santé des salariés, force est de constater qu'elles n'ont pas permis à ce jour de mettre un terme à la souffrance morale de ces derniers et aux risques en résultant pour leur santé, tant morale que physique ;

Que l'expertise ORSEU réalisée en mai 2011, à la demande du CHSCT, dans le cadre du projet activation clientèle, n'avait pas pour objectif l'analyse globale des risques psycho-sociaux avérés au sein de l'entreprise, seul l'impact possible du projet sur les facteurs de risques psycho-sociaux étant envisagé dans la mission de l'expert ; qu'il en est de même de l'expertise SACEF sollicitée par le comité d'entreprise sur le même projet ;

Que le rapport du cabinet Social Conseil désigné par le CHSCT réseau en janvier 2010, sur les conséquences du projet de réorganisation des activités de la CEIDF, sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés, avait pour objectif d'anticiper les conséquences préjudiciables de ce projet et de proposer des solutions ; que cependant, compte tenu des situations de souffrance révélées depuis et du risque persistant au sein de l'entreprise, cette expertise ne suffit pas à priver d'intérêt une nouvelle analyse de la situation ;

Qu'enfin, les expertises et enquêtes jusque là réalisées, et notamment l'enquête réalisée très récemment par la société Stimulus, n'ont pas appréhendé la situation et l'existence des risques au regard des passages à l'acte de sept salariés ;

Attendu qu'en conséquence, compte tenu du risque grave pour la santé des salariés existant au sein de la CEIDF et auquel il n'a pas été mis fin à ce jour, alors que l'employeur a une obligation d'assurer la sécurité au travail de ses salariés et la protection de leur santé, tant physique que mentale, les délibérations des CHSCT siège et réseau de recourir à une expertise sont justifiées ;

Que la CEIDF sera déboutée de ses demandes tendant à les voir annuler ;

Attendu que, dans le cadre de la présente procédure, la CEIDF a manifesté la volonté de pouvoir mettre en œuvre rapidement des mesures permettant de remédier efficacement aux situations à risques révélées ; que cette volonté résulte par ailleurs de son acceptation, dans ses courriels des 5 octobre et 18 novembre 2011, de l'intervention de la société CATEIS pour participer à l'élaboration d'un plan d'action ;

Qu'à la suite du rapport de la société Stimulus, la CETDF a élaboré un projet de plan de prévention et des risques psycho-sociaux, qu'elle a adressé aux membres des CHSCT aux fins de recueillir leurs observations, leur précisant qu'ils pourraient se faire assister de la société CATEIS ;

Que les expertises devant être réalisées par la société CATEIS ne saurait dispenser la CEIDF de mettre en œuvre diverses mesures de nature à assurer la protection de la santé de ses salariés, comme elle ne saurait justifier un refus des institutions représentatives du personnel d'examiner dès à présent les mesures envisagées, un véritable dialogue devant s'instaurer de part et d'autre ; que l'analyse de l'expert pourra ainsi porter sur les mesures proposées ;

Sur l'étendue et le coût de l'expertise réseau :

Attendu que la CEIDF conteste tant l'étendue de la mission que son coût prévisible de 109 314 euros, qu'elle estime exorbitant au regard des coûts habituellement pratiqués en ce domaine et des nombreux rapports et diagnostic, déjà réalisés et dont la société CATEIS va disposer ;

Attendu que la société CATEIS indique, page 3 de sa lettre de mission sous l'intitulé Cadre de l'intervention, que : "*Sa mission sera d'aider et d'assister la commission d'enquête dans toutes les étapes de sa mission en apportant méthodologie et expertise en vue qu'elle puisse :*

1) Apprécier l'ensemble des facteurs (historique, organisationnel, managérial, de charge de travail...) ayant contribué à exposer les personnes aux risques psycho-sociaux et en lien avec l'apparition de troubles psycho-sociaux.

Cette appréciation porte sur chacune des cinq situations relevées par le rapport d'activité du médecin du travail.

Cette appréciation procédera d'une mise en perspective des facteurs de risques psycho-sociaux communs et distincts pour chacune des situations, de façon à dégager une vue structurelle qui dépasse l'appréciation individuelle des situations observées. Une attention particulière sera portée sur les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi 2010.

Une focale sera réalisée sur les dispositifs de prévention tertiaire et leur capacité de prise en charge des personnes fragiles et repérées comme telles.

2) Etablir le rapport d'enquête allant jusqu'aux préconisations préventives ;

3) Présenter lors de la réunion prévue à cet effet ce rapport.

La mission de l'expert se traduit par la réalisation de l'expertise et inclut :

1) Méthodologie générale de l'enquête.

2) Réalisation des entretiens.

3) Analyse du matériau recueilli.

4) Formalisation du rapport.

Au-delà, une attention particulière sera portée de manière à ce que le déroulement de l'expertise favorise le dialogue social au sein de l'entreprise et soit ainsi susceptible de produire des effets positifs sensibles sur la santé des salariés au sein de l'entreprise" ;

Que la société CATEIS expose ensuite les principes d'intervention, les principes de réalisation de l'expertise, les principes méthodologiques ; qu'à ce dernier titre, elle indique notamment que des réunions et séances de travail

avec les membres de la commission d'enquête seront organisées avec des "allers-retours" et des échanges sur les analyses, que des entretiens seront menés, que les intervenants bénéficieront d'un appui méthodologique interne à la société CATEIS (debriefings réguliers afin de garantir le maintien de la distance, de la neutralité et de l'efficacité nécessaire à l'expertise, lecture du rapport par un vérificateur) ;

Que la durée totale prévisible de la mission, soit 65 jours, est ainsi détaillée :

- 1 jour pour le point de cadrage CHSCT et direction,

- 1 jour pour la phase de lancement définition du cadre de l'enquête, définition des modalités déontologiques, identification des acteurs à rencontrer, préparation de la communication, organisation du déroulement de l'enquête,

- 34 jours pour la phase d'enquête : rencontres avec les acteurs ressources (direction, DRH, médecin du travail, responsable de la prévention), analyse documentaire, recherche spécifique relative à des situations similaires au sein de l'entreprise, entretiens avec des salariés (focus réalisé sur les directions et les services où travaillent les salariés ayant subi une tentative de suicide, ainsi que sur les acteurs de la prévention et de la prise en charge des salariés en souffrance), série d'entretiens réalisés suite à un tirage au sort sur un échantillon indicatif des salariés de l'entreprise, entretiens dits "plages libres" permettant à tout salarié souhaitant s'exprimer de rencontrer les membres de la commission,

- 11 jours pour la phase de travail et d'élaboration par la commission d'enquête : large temps pour des échanges informels entre les membres de la commission d'enquête et les experts, temps de travail afin de procéder en continu à une réflexion collective sur les matériaux recueillis par la commission d'enquête, temps spécifiques pour des échanges sur des écrits et la formalisation du rapport ainsi que pour l'élaboration des préconisations, point d'information sur le déroulement de l'enquête à mi-parcours avec la direction en présence du secrétaire du CHSCT (ce temps devant faciliter la mise en œuvre de préconisations de première intention), point d'étape en cours d'enquête pour répondre aux questions qui se posent et cadrer les éléments et les modalités de communication sur l'enquête à la fois auprès des représentants du personnel et auprès de la direction, point à six mois/un an sur les résultats de l'expertise et évaluation des préconisations mises en œuvre,

- 7 jours pour l'appui méthodologique et la gestion du projet échanges au sein du cabinet entre les deux intervenants sur le contenu des entretiens et sur les données documentaires, temps régulier de debriefing auprès d'un consultant tiers chargé de l'appui méthodologique (séances de travail par demi-journée), lecture du rapport par un vérificateur),

- 10,5 jours pour la phase d'élaboration du rapport et de restitution : réflexion collective en cabinet sur les matériaux recueillis, synthèse des situations spécifiques, élaboration de la structure du document et partage du contenu de l'analyse, formalisation du rapport d'enquête, restitution au CHSCT, restitution en comité de direction ;

Que le tarif journalier appliqué s'élève à 1 400 euros HT, la société CATEIS précisant qu'elle ne fera intervenir que des collaborateurs seniors ;

Que la contestation de la CEIDF porte non pas sur le montant du tarif journalier mais sur le nombre de jours qu'il est envisagé de facturer, cette dernière soutenant notamment que la mission de la société CATEIS ne saurait porter sur une analyse des risques psychosociaux qui a déjà été effectuée par divers intervenants mais doit compléter celle-ci et aider à l'élaboration d'un plan d'action ;

Attendu qu'ainsi que mentionné précédemment, il est légitime que la mission de la société CATEIS porte sur la

recherche des causes des situations de souffrance psychiques au travail vécues par les salariés aux fins de les analyser et de formuler des préconisations, sans que cette mission puisse se cantonner à l'élaboration d'un plan d'action comme le suggère la CEIDF ;

Qu'il n'y a dès lors pas lieu de modifier l'étendue de la mission définie dans les termes ci-dessus rappelés ;

Attendu que si le nombre de jours de travail envisagés est important, il n'apparaît pas manifestement excessif compte tenu de l'étendue et de la particularité de la mission, de sa difficulté eu égard notamment à la persistance de la situation, de la méthodologie annoncée, de l'analyse particulière dont devront faire l'objet les unités dans lesquelles travaillaient les salariés ayant tenté de mettre fin à leur jour et du nombre de salariés concernés, répartis sur environ 460 agences ;

Que dans ces conditions, il n'y a pas lieu de réduire *a priori* le montant du devis de la société CATEIS ;

Que la demande de la CEIDF formée de ce chef sera rejetée ;

Qu'il appartiendra à la société CATEIS de justifier des diligences effectivement réalisées à l'appui des factures dont elle sollicitera le règlement, la CEIDF conservant la possibilité de contester le coût final de l'expertise au regard de la prestation réalisée ;

Qu'il convient de relever que la société CATEIS va disposer des rapports et enquêtes déjà réalisés, en particulier celui établi par la société Social Conseil qui fournit des éléments nombreux et une analyse nourrie sur la question de la santé des salariés au regard de leur exposition à divers facteurs de risques telles l'intensification du travail, l'angoisse, l'incertitude, la perte de confiance, l'inquiétude, la solitude ;

Que d'ailleurs, en réponse au mail de la CEIDF du 18 novembre 2011, dans lequel cette dernière ne remettait pas en cause l'existence de risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise mais suggérait une modification de la lettre de la mission, la mission ne devant pas consister à établir un diagnostic, mais à aider à l'élaboration d'un plan d'action dans la prévention des risques psycho-sociaux, la société CATEIS répondait le 21 novembre 2011 qu'elle n'excluait pas la possibilité de reprendre les éléments produits à l'occasion d'autres expertises et d'apporter des amendements à son cahier des charges, mais insistait sur la nécessaire analyse des tentatives de suicide ;

Sur la demande de dommages et intérêts : (...)

Sur les frais de procédure :

Attendu que la CEIDF qui succombe doit être condamnée aux dépens et à verser, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile :

- aux CHSCT siège et réseau : la somme de 7 176 euros TTC compte tenu de la note d'honoraires versée aux débats, les CHSCT ne disposant pas de patrimoine,

- à Gabrielle Knuchel, Daniel Marchal, Stéphane Ruffin, Carmen Pierrot, Denis Apers, Jean-Jacques Nicotera et Yves Foulard la somme de 500 euros à chacun,

- à la société CATEIS la somme de 3 000 euros ;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu qu'en application de l'article 492-1 3° du Code de procédure civile, l'exécution provisoire est de droit ;

PAR CES MOTIFS :

Déboutons la CEIDF de ses demandes tendant à voir annuler la délibération du CHSCT siège du 1^{er} juin 2011 et la délibération du CHSCT réseau du 22 juillet 2011 ;

Déboutons la CEIDF de sa demande tendant à voir réduire le montant du devis présenté par la société CATEIS dans sa lettre de mission du 30 septembre 2011 relative à l'expertise décidée par le CHSCT réseau ;

Condamnons la CEIDF à payer aux CHSCT siège et réseau la somme de 7 176 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamnons la CEIDF à verser à Gabrielle Knuchel, à Daniel Marchal, à Stéphane Ruffin, à Carmen Pierrot, à Denis Apers, à Jean-Jacques Nicotera et à Yves Foulard la somme de 500 euros à chacun en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamnons la CEIDF à verser à la société CATEIS la somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Rappelons que la présente décision est exécutoire par provision de plein droit.

(Mme Lacquemant, prés. - M^{es} Jammet, Wulverryck, Bouaziz, Cadot, Yontchova-Wamen, Garriot, Saada, av.)

Note.

Les CHSCT réseau et siège de la Caisse d'Épargne Ile-de-France avaient mandaté un cabinet d'expertise (1) à la suite de la survenance d'un suicide et de cinq tentatives de suicide (2).

S'agissant de sa demande principale, la Caisse d'Épargne faisait valoir :

- que la désignation de l'expert (le 22 juillet 2011) était caduque aux motifs que la lettre de mission avait été adressée à l'employeur de façon tardive (en septembre 2011),

- que des expertises avaient déjà eu lieu sur le thème des risques psycho-sociaux et que donc l'expertise décidée par les CHSCT était inutile.

Sur le premier point, le TGI de Paris écarte l'argument de la Caisse d'Épargne en rappelant qu'il n'existe aucun texte prévoyant, à peine de caducité, que l'expert adresse sa lettre de mission dans un délai déterminé et que, de surcroît en l'espèce, le délai n'était pas tardif entre la désignation et l'envoi de la lettre de mission.

Sur le second point, le TGI de Paris précise d'abord que :

- « *si le risque est avéré, l'employeur ne peut s'opposer à l'expertise en soutenant que celle-ci est inutile au regard des enquêtes, expertises ou bilans qu'il a lui-même pu faire réaliser, sauf à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre fin aux risques*

(1) Le CHSCT, RPDS numéro spec. mars 2009 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., 2009, LGDJ, p. 233 ; P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations collectives*, 2011, PUF Thémis, § 134 ; J. Péliissier,

E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 26^e ed., 2011, Précis Dalloz § 840.

(2) P. Adam « La prise en compte des risques psycho-sociaux par le droit du travail français » Dr. Ouv. juin 2008 p. 313, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

constatés » (le juge n'a pas spécialement précisé l'étendue de l'initiative de l'employeur, les prérogatives d'ordre public du CHSCT laissant intact son droit d'être totalement informé et d'apprécier la nature et l'efficacité de ces mesures, ainsi que le relève plus loin la décision) ;

- « le CHSCT est en effet en droit de disposer d'une analyse indépendante du risque permettant d'identifier les causes et d'avancer des solutions quant aux actions à mener pour y remédier ».

Les tentatives patronales de paralyser l'information indépendante du CHSCT au profit d'une source – interne à l'entreprise ou externe – sélectionnée par ses soins est une constante (3) ; les tribunaux ne se laissent heureusement pas abuser par ces manœuvres grossières (4).

Le tribunal rejette ensuite l'argument de la Caisse d'Épargne après avoir constaté que :

- « il existe au sein de la CEIDF une souffrance morale subie par les salariés tant du siège que du réseau en raison de leurs conditions de travail, suffisamment importante pour constituer un risque grave pour leur santé psychique et mentale »

- « la CEIDF ne conteste en fait pas l'existence de risques psycho-sociaux, mais soutient que des expertises ont déjà eu lieu pour établir un diagnostic et qu'il convient désormais de mettre en œuvre un plan d'action » et que « cependant (...), les CHSCT concernés sont en droit de disposer d'une analyse indépendante des risques en cause, aux fins de proposer des solutions, d'autant qu'en l'espèce, il apparaît que la situation potentiellement dangereuse remonte au moins à 2008 ainsi qu'il résulte de l'étude de [la psycho-sociologue du travail désignée en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnels par l'employeur] et qu'aucune solution n'y a été apportée en l'état, le risque étant toujours présent ».

(3) V. déjà J. Grinsnir "L'appel à un expert par le CHSCT", Dr. Ouv. 1996 p. 15.

(4) V. les articles de P. Adam « CHSCT et souffrance au travail - Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) »

Dr. Ouv. 2010 p. 629, spec. p. 634, et « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », Dr. Ouv. 2009, p. 261.