

CHSCT Organisation nouvelle du travail – Atteinte à la santé des travailleurs (RPS) – Absence de concertation – Défaut de prise en compte des expertises – Obligation de sécurité de résultat – Manquement – Suspension de la mise en œuvre du projet – Médiation.

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice – Santé au travail.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE DRAGUIGNAN 18 avril 2014

CHSCT La Poste Puget-Azur-Estérel et CFDT contre La Poste

Depuis le 1^{er} mars 2010, La Poste est devenue une société anonyme de droit privé et, à ce titre, relève des dispositions de la quatrième partie du Code du travail.

Le décret n°2011-619 du 2 juin 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste a eu pour objet d'adapter la procédure de désignation de la délégation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les CHSCT issus de ce décret ont été créés à compter du 16 novembre 2011.

La transformation de La Poste d'établissement public industriel et commercial en société anonyme, accompagnée de la modification de ses activités traditionnelles, a entraîné des mutations importantes tant sur le plan géographique que sur le plan humain, ainsi qu'une réorganisation de ses services.

C'est ainsi que le dirigeant en charge de la plate-forme de préparation et de distribution du courrier (PPDC) Puget-Azur-Estérel (PAE) a proposé un projet de réorganisation de cet établissement, mis en œuvre le 18 février 2014, suivant en cela les directives nationales.

SUR CE :

Attendu qu'il convient d'accueillir l'intervention volontaire de la CFDT ;

Attendu que le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions légales prises en la matière ;

Attendu que pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat ;

Qu'il lui est donc interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Attendu qu'en l'espèce, la PPDC Puget-Azur-Estérel est sous la responsabilité d'un chef d'établissement ;

Qu'à ce titre, il en gère le fonctionnement et est en charge de mettre en place les réorganisations ;

Que le chef d'établissement actuellement en poste est arrivé en 2012 ;

Que, selon le rapport Syndex, non contesté de ce chef par les parties, l'organisation de l'établissement est la suivante :

- le courrier arrive vers 6 h 30 par camion de la plate-forme industrielle du courrier de Toulon
- la ventilation du courrier (répartition par tournée et secteur) est réalisée sous la responsabilité d'un encadrant courrier par destination, Fréjus, Saint-Raphaël et petites communes

- le courrier de Saint-Raphaël pré-trié est réexpédié à Saint-Raphaël pour y être retirié (coupage) et distribué
- le courrier de Fréjus et des petites communes subit deux tris sur le site de Puget, un par commune, puis un par tournée. Les tris sont réalisés selon une logique alphabétique
- les facteurs effectuent ensuite le décasage (chacun prend le courrier de sa tournée dans la case et le place dans sa caissette), puis ils trient par rue avant de partir distribuer vers 9 h du matin ;

Que le travail se divise donc en deux temps, un travail en interne, le tri, qui correspond à un travail collectif, et un travail en externe, la distribution, qui est un travail individuel ;

Que le temps de réalisation de ces tâches doit dorénavant être calculé à partir d'un outil de simulation national dit « Metod », renseigné par le responsable organisation à partir des bordereaux renseignés par les facteurs qualité, qui doivent restituer le plus précisément possible les temps de distribution, sachant que les heures supplémentaires éventuellement nécessaires sont appréciées avant le départ en tournée ;

Attendu que le chef d'établissement, eu égard, selon lui, à la baisse continue du volume de courrier, a projeté une nouvelle organisation, suivant en cela les directives nationales, tenant compte de cette donnée et destinée à ajuster la charge de travail aux effectifs du personnel tout en veillant à une efficacité accrue ;

Attendu que le CHSCT soutient que, dès 2012, les salariés de la PPDC Puget-Azur-Estérel ont constaté et se sont inquiétés d'une dégradation de leurs conditions de travail et du dialogue social ;

Qu'il en veut pour preuve sa réunion le 18 juillet 2012, le procès-verbal faisant état de lettres d'agents adressées au secrétaire mentionnant des souffrances quotidiennes au travail, du stress, de la fatigue et du malaise ;

Que l'infirmier du travail présent à cette réunion indiquait avoir été contacté par un agent le matin même, qui l'informait de l'état de stress et de dépression, lui demandant néanmoins de ne pas révéler son nom de peur de représailles au sein de la PPDC ;

Que cet infirmier proposait alors d'organiser des groupes de parole communs de cinq à six personnes sur le site ;

Que le compte rendu effectué par ses soins, après avoir souligné que l'information n'avait pas l'air d'être passée, mettait en évidence, notamment, une souffrance des salariés qui souhaiteraient :

- une écoute effective pour briser le sentiment d'isolement, qu'il soit professionnel ou social
- moins de pression dans le cadre du travail
- un encadrement plus humain

– un regard qui se porte enfin sur autre chose que sur la feuille de route ;

Qu'un cadre affirme que, du fait d'un climat délétère au sein de la PPDC, d'une réelle désorganisation avec un manque d'écoute, on ne trouve plus de sens à ce qui se passe ;

Que les procès-verbaux successifs du CHSCT reprennent ce ressenti des salariés et soulignent une grande peur face à l'avenir, un malaise lié à l'organisation, au management et au temps de travail et aux conditions inéquitables de la répartition du travail ;

Qu'il résulte de ces éléments que la souffrance au travail au sein de l'établissement est réel ;

Que l'inspecteur du travail, présent au CHSCT du 2 octobre 2012, au cours duquel il y a eu restitution des groupes de parole, rappelle, dans un courrier du 11 octobre 2012 adressé au directeur de l'établissement, que la synthèse déclinée en réunion a permis de faire état d'une véritable souffrance au travail et souligne la nécessité d'engager une véritable démarche des risques psychosociaux (RPS) en activant un acteur extérieur ;

Attendu que le cabinet Emergis, figurant sur la liste agréée par le ministère du Travail, a présenté un diagnostic d'évaluation des RPS en juillet 2013 ;

Que ce diagnostic confirmait l'existence de RPS ;

Attendu qu'en parallèle, le directeur de l'établissement a poursuivi l'élaboration du projet de réorganisation de la PPDC ;

Que ce projet s'inscrit dans la stratégie nationale de La Poste, déclinée dans le cadre de « 2015 Réinventons le Courrier : Performance, Vie au Travail et Développement Responsable » ;

Que les modalités principales de cette réorganisation consistent en :

- remplacement du tri alpha par du tri géographique afin d'obtenir des gains de productivité (temps de tri et mécanisation possible)
- les équipes en charge du tri alpha et ceux ayant une réserve médicale sont réaffectés à d'autres tâches
- transfert du tri de Saint-Raphaël sur le site de Saint-Raphaël
- suppression de sept tournées sur les 105 existantes pour compenser la baisse du trafic
- réorganisation des services arrières
- réduction du nombre de deux roues au profit des quatre roues, moins accidentogènes
- créations de deux positions de travail aux bases arrières ;

Que cette réorganisation se fait sans licenciement, mais avec des non-reconductions de contrats à durée déterminée (soit environ de douze à seize positions de travail) ; que le choix des horaires a été laissé aux agents qui se sont prononcés pour une durée hebdomadaire de travail (DHT) de 36 h 31, leur aménagement variant à l'intérieur de cette DHT et étant différent entre Puget, Saint-Raphaël et les bases arrières ;

Que le site de Montauroux n'est pas concerné par le projet de réorganisation ;

Qu'enfin, ces changements incluent une remise à plat des tournées des facteurs déterminées à partir du logiciel

national « Metod », étant observé que les facteurs qualité ont, notamment, pour fonction de tenir compte des données locales pour calibrer le volume des tournées et qu'il est mis fin à la règle « fini parti » qui permettait à un facteur ayant achevé sa tournée de rentrer chez lui, quel que soit l'horaire ;

Que, par note interne du 4 octobre 2013, le directeur d'établissement a rappelé à l'ensemble des agents que :

« 1) chaque agent doit respecter strictement l'heure d'arrivée précisée dans les horaires collectifs qui sont définis par son employeur

2) aucun départ anticipé n'est autorisé

3) aucune marge de tolérance ne doit être définie à l'arrivée comme au départ

4) les HS (heures supplémentaires) sont déclenchées à la demande expresse et préalable de l'employeur et du seul employeur ou en cas de survenance d'un événement exceptionnel

5) en cas de doute sur le retard constaté en retour de tournée, il sera effectué des contrôles managériaux sur les Travaux intérieurs et les Travaux extérieurs (en cas de conformité sur les TI), qui amèneront soit à un rééquilibrage de tournées, soit à des mesures disciplinaires (non-respect des process), soit à des mesures constatant l'insuffisance professionnelle »,

cette note entrant en vigueur à compter du 7 octobre 2013 ;

Attendu que, le 25 novembre 2013, le projet a été soumis au CHSCT pour avis ; que le CHST a décidé de recourir à une expertise ;

Que le cabinet Syndex, figurant sur la liste agréée par le ministère du Travail, désigné à cette fin, a déposé son rapport le 30 janvier 2014 ;

Qu'après avoir analysé le projet Puget-Azur-Estérel (site de Puget/site de Saint-Raphaël) et ses conséquences sur les conditions de travail, le cabinet Syndex a conclu que :

« Le projet présenté n'apporte pas, sur le champ des facteurs de RPS, des réponses de prévention à la hauteur des difficultés exprimées et des constats réalisés. Le risque existe d'une aggravation de la souffrance au travail des agents, accentuée par une conduite du changement défailante.

La situation que nous avons rencontrée sur le PPDC Puget-Azur-Estérel est exceptionnelle par son ampleur. Nous alertons l'ensemble des acteurs sur les risques relevés et sur les responsabilités de chacun » ;

Attendu que, selon le ministère du Travail, les RPS recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des organisations ;

Attendu qu'en l'espèce, il est patent, à la seule lecture des procès-verbaux du CHSCT, que la nature et la qualité des relations de travail au sein de l'établissement sont détériorées ;

Attendu qu'il est également constant qu'à la suite du rapport du cabinet Emergis, des groupes de travail ont été mis en place, sans pour autant qu'ils interfèrent sur le projet de réorganisation et que soient prises en compte les préconisations du rapport ;

Que le projet n'a pas davantage intégré la dimension de prévention primaire des RPS et que les propositions faites par le directeur d'établissement visent à traiter les symptômes de la souffrance au travail sans en traiter les causes ;

Que, notamment, ne sont pas accompagnés les changements comme l'abandon de la règle « *fini parti* », ni abordée la difficulté relative aux tournées sécables, sources de souffrance au travail du fait de leur caractère aléatoire, du surplus de travail en résultant et de l'adaptation importante nécessaire ;

Que, nonobstant les souffrances de salariés relayées par les représentants du personnel au sein du CHSCT, les comptes rendus de l'infirmier du travail et les alertes du médecin du travail, l'employeur a imposé la mise en place du projet, renvoyant les éventuelles difficultés à une commission de suivi au détriment de la prévention, alors que le rapport du cabinet Syndex a identifié précisément des signaux d'alarme révélant des relations de travail dégradées au quotidien où tout sujet devient un objet de conflit et d'affrontement, un absentéisme élevé, des agents au bord des larmes lors d'entretiens collectifs ;

Que sont également pointés la tension au niveau de l'encadrement intermédiaire avec, notamment, la rigidification de la signalisation des anomalies avec « 532 » systématiques et une conduite du projet défaillante qui contribue à la dégradation du climat social ;

Qu'enfin, contrairement à ce que conclut La Poste, le document unique ne fait aucune évaluation des RPS, se référant uniquement au stress, qui n'est qu'une manifestation de ceux-ci, et encore pour ne lui attribuer qu'un indicateur de priorité qui n'est pas en concordance avec la réalité de la situation de l'établissement ;

Qu'eu égard à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur, celui-ci doit s'assurer de l'effectivité des mesures prises pour respecter cette obligation dans la mise en place d'une organisation nouvelle ;

Que tel n'est pas le cas en l'espèce, l'employeur ne pouvant décréter l'entrée en vigueur du projet sans délai et sans négociation possible, alors même que les conditions d'une mise en place ne sont pas réunies du fait d'un déficit de confiance important, de l'absence de dialogue, d'absence de réponse aux interrogations sur la charge de travail durant la période de transition ;

Que cette entrée en vigueur du projet sans aucune concertation est de nature à compromettre la santé physique et mentale des salariés ;

Qu'il sera fait droit à la demande du CHSCT et de la [CFDT] de suspension de la mise en œuvre du projet Puget-Azur-Estérel ;

Attendu que l'exécution provisoire de ce chef est compatible avec la nature de l'affaire et opportune en l'espèce ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu, en l'espèce, de faire droit à la demande faite par la CFDT d'affichage de la décision

dans l'ensemble des locaux de La Poste concernés par la réorganisation litigieuse et sa diffusion dans les parutions internes de La Poste pendant toute la durée de la suspension ordonnée et ce sous astreinte ;

Qu'en effet, cette mesure n'est pas de nature à apaiser le conflit et à parvenir à une solution négociée dans l'intérêt des salariés ;

Attendu que, de plus, la coercition n'étant pas le meilleur moyen de parvenir à la restauration de la confiance et du dialogue, il convient, dans un souci d'apaisement et de recherche de l'intérêt partagé des salariés et de leur employeur pour arriver aux transformations nécessaires de La Poste, qui doit sauvegarder sa spécificité et ses traditions séculaires tout en tenant compte de son nouveau statut de société anonyme, de renvoyer les parties à l'audience du 27 mai 2014 pour leur comparution et leur audition sur le principe d'une médiation ;

Attendu qu'il convient de réserver le surplus des demandes, ainsi que celles sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et les frais ;

PAR CES MOTIFS :

Vu les articles L.4612-1 et L. 4612-8 du Code du travail accueille l'intervention volontaire de la CFDT.

Ordonne la suspension de la mise en œuvre du projet Puget-Azur-Estérel.

Rejette la demande d'affichage et de diffusion de la présente décision faite par la [CFDT].

Ordonne l'exécution provisoire de la décision de ce chef.

Avant dire droit pour le surplus.

Renvoie les parties à l'audience du 27 mai 2014 à 9 h pour leur comparution et leur audition sur le principe d'une médiation, le présent jugement valant convocation des parties.

(M^{me} Rachou, prés. – M^{es} Meyer, Izard, Mancilla, av.)

Note.

« *Le capital ne vit pas seulement du travail. Maître à la fois distingué et barbare, il entraîne dans sa tombe les cadavres de ses esclaves, des hécatombes entières d'ouvriers qui sombrent dans les crises.* » Karl Marx (1)

1. Largement bénéficiaire (2), La Poste poursuit sa mutation à grand renfort de suppressions d'emplois (3) et de réorganisation de ses établissements, sans se soucier des incidences de sa libéralisation sur la santé physique et mentale des salariés.

En dépit des suicides (4), de la souffrance au travail et des tentatives de résistance des salariés (5), les directives nationales de La Poste restent inchangées

(1) Karl Marx, *Travail salarié et capital*, Nouvelle Gazette rhénane, avril 1849.

(2) Pour l'année 2013, le Groupe affiche un bénéfice net de 627 millions d'euros (progression de 31 % par rapport à 2012).

(3) Entre 2009 et 2011, 25 600 emplois ont été supprimés à La Poste.

(4) Entre mai 2009 et mai 2013, au moins 97 employés de La Poste se sont suicidés ou ont tenté de le faire.

(5) Dans les Hauts-de-Seine, par exemple, la question des réorganisations est au centre de la grève des postiers qui dure depuis le 29 janvier 2014.

et les réorganisations sont imposées aux salariés (6), parfois au prix de l'éviction des plus faibles (7).

2. C'est dans ce contexte que, compromettant gravement la santé des salariés, le projet de réorganisation de l'établissement de la Poste de Puget-sur-Argens dans le Var a été contesté par le CHSCT et la CFDT. Par jugement rendu le 18 avril 2014, le TGI de Draguignan a ordonné la suspension de la mise en œuvre du projet de réorganisation et instauré une médiation entre les parties devant se tenir lors d'une audience ultérieure.

Cette décision fait écho aux contentieux *Snecma* (8) et *Areva* (9), dans lesquels étaient également en cause de nouvelles organisations du travail dangereuses pour les salariés. Elle s'en distingue également en ce que la suspension décidée est assortie d'une médiation imposée aux parties par le Tribunal.

3. Dans l'espèce commentée, la nouvelle organisation du travail était « destinée à ajuster la charge de travail aux effectifs du personnel, tout en veillant à une efficacité accrue ». Pour se convaincre des dangers présentés par le projet de réorganisation, le Tribunal relève les inquiétudes exprimées par les salariés quant à la dégradation de leurs conditions de travail et analyse les différents procès-verbaux du CHSCT. Il en conclut que « la souffrance au travail au sein de l'établissement est réelle ».

Le Tribunal constate également que l'inspecteur du travail a fait état d'une souffrance au travail, ainsi que de la nécessité d'engager une véritable démarche en matière de risques psychosociaux. Il souligne que le diagnostic d'évaluation établi par un cabinet d'expertise agréé a confirmé l'existence de risques psychosociaux.

L'employeur a ignoré tant les inquiétudes des salariés que les préconisations du CHSCT, de l'infirmier du travail, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et n'a mis en place aucune politique d'évaluation, ni de prévention des risques psychosociaux.

La conjugaison de ces différents éléments conduit le Tribunal à faire droit à la demande du CHSCT et de la CFDT de suspension du projet de réorganisation de l'établissement. Pour ordonner ladite suspension, le Tribunal vise l'obligation de sécurité de résultat qui

pèse sur l'employeur, estimant que celui-ci ne s'est pas assuré « de l'effectivité des mesures prises pour respecter cette obligation dans la mise en place d'une organisation nouvelle » et que l'« entrée en vigueur du projet sans concertation est de nature à compromettre la santé physique et mentale des salariés ».

4. L'originalité de la décision commentée réside dans la décision du Tribunal d'assortir la suspension ordonnée de l'instauration d'une médiation entre les parties. « La coercition n'étant pas le meilleur moyen de parvenir à la restauration de la confiance et du dialogue », le Tribunal impose, en effet, la mise en place d'une médiation, dont il convient d'espérer qu'elle contraindra l'employeur à revoir son projet de façon à préserver la santé physique et mentale des salariés avant de pouvoir en poursuivre la mise en œuvre.

Si le travail est inévitablement générateur d'aliénation et d'une certaine dose de souffrance pour les salariés, la recherche du profit maximal tend à rendre celles-ci insupportables pour la santé physique et mentale des salariés. Cette affaire en est une illustration. De plus en plus nombreux sont les salariés brisés physiquement et/ou mentalement par leur travail.

En définitive, cette affaire révèle la nécessité de rendre le travail le moins insupportable possible pour celles et ceux qui l'accomplissent. Cet article n'a pas vocation à envisager l'ensemble des moyens permettant d'y parvenir. Il est néanmoins l'occasion de souligner que les profits enregistrés par nombre d'entreprises, dont La Poste, ainsi que les capacités techniques actuelles devraient servir à amoindrir la souffrance inhérente au travail, notamment par la réduction massive de sa durée, de sorte que la santé des salariés ne soit pas sacrifiée sur l'autel de la compétitivité et du profit.

Dimitri Monforte, Elève avocat à l'HEDEC

(6) V. également les multiples infractions à ses propres normes conventionnelles : Cass. Soc. 26 oct. 2010, n° 09-10.686, Droit ouvrier 2011, p. 280.

(7) Concernant un travailleur handicapé : CA Orléans 15 nov. 2011, Droit ouvrier 2012, p. 287, n. Ph. Rechoulet.

(8) Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888, Droit ouvrier 2008, p. 424, F. Héas, *Organisation collective du travail et sécurité des salariés*.

(9) TGI Paris, 5 juill. 2011, *Syndicat CGT-FO de l'énergie nucléaire de La Hague et Syndicat des travailleurs CGT de Areva NC La Hague c/ SA Areva NC*, Droit ouvrier 2011, p. 633, n. M. Cohen ; l'arrêt d'appel a infirmé le jugement, considérant que les conditions de fait n'étaient pas, au cas d'espèce, réunies : CA Paris, P. 6 - Ch. 2, 6 mars 2014, n° 11/14662.