

CHSCT Réorganisation du travail – Identification des cadences – Expertise confirmant les risques (TMS et stress) et leur réalisation – Refus de prise en compte par l’employeur – Refus du CHSCT d’émettre un avis – Suspension de la réorganisation.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS 17 juin 2014
 CHSCT Hôtel Bristol et Union locale CGT
 du 8^e arrondissement de Paris contre SAS Hôtel le Bristol

La société Hôtel Le Bristol, qui gère l'établissement du même nom appartenant à la plus haute catégorie de la classification des hôtels de tourisme en France, employait au 31 août 2013 594 salariés.

Depuis d'importants travaux d'agrandissement et de rénovation entrepris en 2009, cet hôtel compte 188 chambres, dont 92 suites, et comporte, notamment, un jardin privatif, une piscine offrant une vue panoramique, un SPA, une salle de sport, un restaurant gastronomique, une brasserie et deux bars.

Il est organisé par départements, dont le service dit de l'Hébergement, au sein duquel travaillent les valets, gouvernant(e)s et femmes de chambre.

L'activité des 67 femmes et valets de chambre de l'hôtel est actuellement organisée en 3 services distincts : le service de jour, débutant entre 8 et 10 heures selon les équipes et comportant principalement le nettoyage des suites et chambres, le service middle, prenant en compte la régulation et les aléas de la matinée et s'étalant entre 13 h et 20 h 45, et le service du soir (15 h 15 à 22 h 45), qui représente pour l'essentiel le nettoyage des étages et parties communes, ainsi que la préparation de certaines chambres.

La charge de travail incombant à chacun(e) est évaluée selon un système dit de crédit, qui correspond à une unité de valeur définie par référence à une chambre standard, déclinée ensuite suivant des facteurs environnementaux et la nature des tâches à effectuer. Ainsi, les salariés à temps plein doivent réaliser, pour le service de jour, 6 crédits par jour lorsqu'ils sont seuls et 12 lorsqu'ils travaillent en binôme, et 15 à 19 crédits selon les zones concernées – Matignon/résidence ou hôtel – lorsqu'ils sont en service de nuit.

Un crédit ou un demi-crédit peut être retiré de la charge pour tenir compte de circonstances particulières liées aux caractéristiques de la chambre, à des travaux spécifiques ou aux exigences de certains clients. Le nombre de crédits pour le service du soir est décompté à partir de 18 heures.

Le 3 septembre 2013, le CHSCT de l'Hôtel Le Bristol a été saisi d'un projet dit de « révision du nombre de crédits au service valets et femmes de chambre » prévoyant, d'une part, de porter celui-ci à 7 pour le service du matin, et, d'autre part, s'agissant du service du soir, de donner une priorité « au nettoyage des chambres qui n'auront pas été attribuées le matin pendant le temps habituellement réservé à l'entretien des couloirs », cette tâche étant confiée à un équipier, le nombre de couvertures réalisées par les valets et femmes de chambre restant par ailleurs inchangé.

Lors de la première réunion d'information sur le projet tenue le 4 septembre 2013, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 2°

du Code du travail en vue « d'étudier la proposition de la direction, quel sera l'impact de ce changement sur la santé physique et mentale des salariés de ce service », en étudiant l'organisation actuelle et émettre des propositions.

Le rapport a été présenté au CHSCT le 7 novembre 2013 dans sa version non définitive, puis le 14 novembre dans sa version finalisée.

Consulté le 6 décembre 2013, le CHSCT a refusé d'émettre un avis sur le projet aux motifs que la réforme envisagée représentait une augmentation de la productivité de 16 % et que, parallèlement, la direction n'apportait pas de réponses concrètes et précises aux interrogations des élus et aux préconisations de l'expert permettant à l'instance « de jouer son rôle sur la prévention des risques ». Considérant, au regard des informations transmises, que ce refus d'avis s'analysait en un avis défavorable, la direction a mis en œuvre le projet à compter du 1^{er} mars 2014, date à laquelle la nouvelle organisation est devenue effective. (...)

MOTIFS

L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre « 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 ».

Ces mesures sont mises en œuvre sur le fondement des principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2, à savoir :

- « 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...]

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

L'examen de la demande du CHSCT conduit, au regard des constats et préconisations du rapport d'expertise et du plan d'accompagnement parallèlement élaboré par la direction du Bristol, à apprécier si celle-ci s'est ou non conformée aux obligations précitées lors de la mise en œuvre de la réorganisation du service hébergement consistant, pour l'essentiel, à porter de 6 à 7 le nombre de crédits devant être réalisé par les valets et femmes de chambre dans le cadre du service du matin.

Afin d'évaluer l'impact du projet, les experts ont procédé à une analyse de l'organisation existante se caractérisant par :

- un management reposant sur une proportion importante de gouvernant(e)s, au nombre de 20, chargées de contrôler le travail des femmes et valets de chambres, dont l'effectif a varié entre 63 et 67 sur les derniers mois ;
- un travail généralement réalisé en équipe – s'agissant, notamment, du service du matin – et en horaires décalés ;
- une exigence très forte de qualité du service, devant respecter le standing de l'établissement et son classement.

Il est en effet rappelé que le Bristol figure parmi les 12 hôtels français s'étant vu attribuer la distinction de palace, ce qui implique des critères particuliers de confort et d'hygiène et l'adaptation permanente à une clientèle particulièrement sensible à la réactivité et au niveau des prestations offertes.

Le métier de femme et valet de chambre est décrit, aux termes du rapport, comme comportant des contraintes particulières, se traduisant, sur le plan physique, par des troubles musculo-squelettiques (TMS) et circulatoires dus à des postures de travail pénalisantes, des phénomènes d'allergies et, plus généralement, des états de fatigue ou d'épuisement, et, sur le plan psychologique, par des manifestations de stress sous toutes ses formes.

Cette pénibilité du travail – dont la direction souligne qu'elle est inhérente aux métiers de l'hôtellerie – n'est pas discutée, le débat portant sur les mesures destinées à en prévenir les effets.

Effectuant leurs observations dans un contexte dit « normal », non affecté par un événement particulier – la direction précisant que, sur le premier jour des constatations, soit le 12 octobre 2013, le taux d'occupation était de 90,96 % – les experts ont relevé des rythmes de travail « soutenus » dans les services du matin et du soir, les salariés accomplissant leurs tâches « sans temps morts particuliers ni relâchement de leurs cadences » avec « des gestes et vitesses d'exécution rapides », des déplacements parfois effectués « au pas de course », des manifestations d'effort physique et des temps de pause non respectés dans leur totalité afin d'achever certaines tâches.

Il est, de fait, indiqué que, dans le cadre des entretiens, les salarié(e)s concerné(e)s ont fait part de leur inquiétude en n'envisageant pas une augmentation de leur charge de travail sans impact sur la qualité de leurs prestations.

Le rapport relève, au titre des conséquences de cette

situation de tension, « des données statistiques alarmantes sur les accidents du travail, un climat social dégradé, un terrain propice au développement des risques physiques et des risques psychosociaux ».

Il estime que, dans le contexte décrit, « le projet d'augmentation du nombre de crédits représente un risque pour la santé des femmes et valets de chambre, un risque de dégradation des relations managériales et un risque opérationnel et stratégique pour l'entreprise », considérant ainsi que ce projet « met en jeu le risque de dégradation du niveau de qualité de service du Bristol proposé à ses clients ».

Il conclut qu'« un plan d'accompagnement doit être mené pour le projet » et doit prévoir :

« L'amélioration de l'organisation actuelle du travail par un plan de prévention de la santé afin de réduire considérablement les effets délétères actuels sur la santé des valets et femmes de chambre.

La définition précise de la notion de crédit, comprise par tous.

La consultation et la participation des personnes concernées par le projet.

L'abandon des schémas traditionnels du pouvoir hiérarchique et de la communication ascendante au profit du développement d'une culture participative dans l'entreprise.

Un plan de formation des managers et des gouvernant(e)s.

Un plan de communication approprié aux spécificités du projet ».

Au titre des conséquences à craindre de la mise en œuvre du projet, les experts ont, en effet, relevé la possible dégradation des relations avec l'encadrement, l'augmentation du stress induit par le niveau d'exigence et, enfin, la fragilisation et l'isolement des salarié(e)s craignant de perdre leur emploi s'ils expriment une souffrance physique ou psychologique.

Le cabinet Technologia préconise ainsi, notamment :

- au titre de la politique de prévention, une fiabilisation des indicateurs de risques (accidents du travail, arrêts maladie, causes de malaises...) et un meilleur dépistage des TMS, une priorité au travail en duo, la mise à disposition de matériel adapté, la possibilité de temps de récupération ponctuels, la mise en place d'échanges sur les bonnes pratiques, la formation aux gestes et postures ;
- au titre de l'organisation du travail, la mise en place d'un contrôle préalable de qualité du linge, la détermination d'actions correctives incombant aux gouvernantes, la définition d'un mode d'information entre les équipes se succédant, l'affinement et la reformalisation de la notion de crédit et de demi-crédit ;

- au titre de la politique managériale, l'engagement d'un programme de formation au management participatif et d'un programme de formation continue, et la valorisation des acteurs ;

- au titre de la communication, la mise en place de réunions et de documents de présentation et supports.

S'agissant des accidents du travail, le rapport mentionne que le taux de fréquence du Bristol (48,25 en 2012) est nettement plus élevé que celui de l'hôtellerie-restauration au niveau national (28,60), avec un niveau de gravité comparable (1,38 pour le Bristol et 1,40 au niveau national).

Si la direction objecte pertinemment que ces données doivent être lues avec précaution en ce que les moyennes sont établies sur des périodes différentes et que les situations des personnels concernés ne sont pas considérées isolément, ces comparaisons restent préoccupantes et sont complétées par le document du CHSCT sur le 3^{ème} trimestre 2013 faisant état, pour les valets et femmes de chambre uniquement, de 8 accidents avec arrêt, dont plusieurs sont la conséquence d'un effort physique.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments qu'en l'état, le projet de révision du nombre de crédits présente un risque pour la santé des salariés et que la qualité du plan d'accompagnement proposé est un élément déterminant de sa faisabilité, ce qui est souligné par l'inspection du travail aux termes d'un courrier du 15 novembre 2013, se référant à la réunion du CHSCT du 14 novembre et enjoignant à la direction de : *« réaliser sans délai une évaluation des risques exhaustive intégrant les conclusions des experts, à mettre en œuvre les actions de prévention, ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité »* et *« à suspendre, dans l'attente, le projet d'augmentation des crédits »*.

Lors de la présentation de leurs travaux effectuée le 7 novembre 2013, l'un des experts résumait de même sa position en indiquant *« je ne dis pas que le projet ne peut pas se mettre en place, mais je pense qu'il y a des aménagements à faire et des réflexions à mener pour qu'il puisse se mettre en place progressivement »*.

Sur le contexte dans lequel intervient la révision des crédits, la société fait préliminairement observer que le nombre de crédits incombant à chaque valet ou femme de chambre du Bristol rejoint désormais celui d'autres établissements de standing comparable, tel que le Plaza Athénée ou le Meurice (7), également classés en palace, et que le personnel du George V doit assurer 9 crédits.

Ces comparaisons ne seraient cependant éclairantes que si elles étaient accompagnées d'autres précisions quant à l'organisation du travail, ce qui n'est pas le cas, étant par ailleurs constaté que le Crillon, qui ne figure pas sur la liste des palaces, impose 6,5 crédits avec un travail réalisé en binôme.

Les tâches dont les valets et femmes de chambre ont été déchargés sans contrepartie, ce qui réduit, du point de vue de la direction, l'impact de la révision des crédits, sont les suivantes :

- récupération de lits supplémentaires ;
- récupération de produits d'accueil et d'entretien au sous-sol ;
- changement des ampoules des appliques dans les couloirs ;
- décrochage des doubles rideaux et voilages dans les chambres et couloirs ;
- prise et retour du linge client en chambre ;
- ouverture des portes des chambres aux autres services ;
- mise en place de papier sur les étagères et dans les tiroirs ;
- livraison dans les chambres des fers et planches à repasser, kits dentaires et rasoirs, couseuses ;

Il est précisé, aux termes du rapport, que les 4 premières n'étaient ni quotidiennes, ni systématiques pour chaque

chambre, ce qui conduit à relativiser la portée de cet allègement.

Lors de la réunion du 6 décembre 2013, les membres du CHSCT ont particulièrement appelé l'attention sur la situation des valets et femmes de chambre déjà fragilisés par des souffrances physiques, le manque de réactivité de la direction sur la mise en place d'un matériel plus adapté facilitant le travail (monte-lits, chariots, aspirateurs), le surcroît de travail généré par les défauts de traitement du linge et, enfin, la politique consistant à adapter de plus en plus rarement le nombre de crédits à la spécificité des demandes de la clientèle.

L'examen des mesures du plan d'accompagnement, dont l'insuffisance est dénoncée par les demandeurs, conduit aux observations suivantes :

1° sur la mise en place d'indicateurs spécifiques, considérée comme réalisée par la direction en ce que les RPS sont inscrits dans le document unique et que des formations sur la prévention de ces risques sont prévues : le rapport souligne clairement la nécessité de procéder à des classifications plus fines par service ou type d'activité et la société, en communiquant sur ce point les tableaux relatifs aux accidents du travail subis par les valets et femmes de chambre par catégories ; *« bénins, reconnus et non reconnus »* ne répond pas de manière suffisante à cette recommandation, qui ne porte pas sur le contenu du document unique, mais sur la façon de répertorier les événements survenus en vue de leur exploitation.

2° sur l'aspect ergonomique du travail : l'expert préconise de recourir à un matériel adapté dont la direction indique qu'il est soit déjà disponible depuis 2011, soit – pour les monte-lits, qui sont dits susceptibles d'améliorer sensiblement les conditions de travail – installé pour le 7^{ème} étage et prévu de façon généralisée à échéance 2015 (100 chambres) et 2016 (50 chambres). Concernant les autres équipements – lolas et aspirateurs – le rapport ne relève pas de situation critique, mais recommande *« une réflexion sur des outils plus opérationnels »*, ce qui ne peut être considéré comme une condition à la mise en œuvre du projet.

3° sur la définition des catégories d'actions correctives incombant aux gouvernantes, associée à un procédé de communication adapté afin d'éviter aux femmes et valets de chambre de revenir sur le lieu du défaut : cette définition ne ressort pas du plan d'action, alors qu'il s'agit d'un facteur important dans la relation avec l'encadrement et le rythme de travail ; en effet, sur ce point, la direction se limite à indiquer que *« la demande d'intervention n'est pas systématique, seulement en cas d'importantes erreurs ou de récurrence »*, ce qui ne correspond pas au niveau de précision requis.

4° sur la recommandation tendant à une reformulation de la définition du crédit : cette préconisation n'a manifestement pas été prise en compte, le tableau intitulé *« matrice crédits chambres »* (annexe VI du rapport) et dit *« adaptable selon circonstances »* n'intégrant pas les aléas et contraintes, alors que les salariés pointent, selon le rapport, *« une récurrence des oublis de réaffectation de crédits, ce qui a pour conséquence un maintien de l'augmentation de la charge »*.

Il importe de préciser que la question de l'uniformisation des temps de pause-repas et de la durée du travail,

présentée par la direction comme répondant à l'objectif de « *permettre des temps de récupération ponctuels dans la journée* » formulé au titre de la prévention tertiaire, fait l'objet d'un projet distinct sur lequel le CHSCT est actuellement consulté, de sorte qu'elle ne peut être examinée dans le cadre de la présente instance.

Les insuffisances ainsi relevées, portant précisément sur des mesures ayant vocation à compenser l'augmentation de la productivité par un ajustement de certaines tâches et la préservation de moments de récupération, ne permettent pas, en présence d'une situation préexistante déjà très tendue, de considérer le plan d'action présenté comme remédiant efficacement aux risques induits par l'augmentation de la charge de travail.

La finalisation et le déploiement des dispositifs d'accompagnement recommandés devaient en effet, ainsi que le soulignaient le cabinet Technologia et l'inspection du travail lors de la réunion du 6 décembre 2013, précéder la mise en œuvre du projet, dont le caractère prématuré ressort d'ailleurs de la modification actuellement envisagée de l'aménagement de la durée du travail au service des valets et femmes de chambre « *pour uniformiser les durées de travail distinctes* » qui, aux dires de la direction – ce qui est discuté – visait également à répondre aux préconisations de l'expert pour permettre la mise en place de temps de pause dans la journée, éviter le travail isolé et mieux répartir la charge de travail.

La décision prise par l'employeur de réviser le nombre de crédits au service des valets et femmes de chambre, qui, dans ces conditions, ne permet pas de protéger la santé des salariés, doit en conséquence être annulée et la poursuite de sa mise en œuvre interdite, ce sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision selon les modalités indiquées au dispositif.

(...)

PAR CES MOTIFS

Annule la décision de la société Hôtel Le Bristol de réviser le nombre de crédit au service valets et femmes de chambres appliquée depuis le 1^{er} mars 2014 ;

Fait interdiction à la société Hôtel Le Bristol de poursuivre la mise en œuvre de ladite révision, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard passé un délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement ;

Se réserve la liquidation de l'astreinte ;

Condamne la société SAS Hôtel Le Bristol à régler au CHSCT la somme de 3.075 euros au titre des frais exposés dans le cadre de la présente instance ;

Condamne la société SAS Hôtel Le Bristol à payer à l'Union locale des syndicats CGT du 8^{ème} arrondissement la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire

(Mme Lacquemant, prés. – Mes Gaillard, Uettwiller, av.)

Note.

Les femmes et valets de chambre du Bristol ont une charge de travail évaluée selon un système de crédits. Le Bristol décide de mettre en œuvre une réorganisation aux termes de laquelle le nombre de crédit est augmenté, ce qui entraîne, selon l'expert du CHSCT (1), une augmentation de l'exigence de productivité de 16 % ! Aussi, le CHSCT demande l'annulation de la révision du nombre de crédits au motif que ce projet induit des risques pour la santé des salariés.

1. Santé, standards et contexte économique : dans quel ordre ?

Les sociétés aiment bien invoquer la « mise en conformité » : il faudrait se conformer aux normes « pondues » par des organismes privés ou aux standards des concurrents, s'aligner sur leur modèle, car le contexte économique est (ah bon, vraiment ?) compétitif ! Surtout, la force de cette terminologie repose sur l'idée d'un retour à un prétendu état naturel ou optimal, la situation actuelle étant, plus ou moins implicitement, rejetée dans le champ de l'anormalité, de la déviance. Les salariés deviennent, par la magie des mots, des opposants à une « remise en ordre ».

Le Bristol ne faillit pas à cette règle et soutient que « *la révision du nombre de crédits est indispensable compte tenu (...) du contexte concurrentiel* » dans lequel il évolue : il doit donc impérativement se ranger au nombre de crédits adopté par ses rivaux bien-aimés (2).

Le juge ne se laisse pas impressionner par cet argument, destiné à tuer le débat dans l'œuf par l'invocation d'une norme supérieure qui échapperait à toute discussion.

S'il n'est pas hostile à étudier des comparaisons sur le nombre de crédits pratiqués, pour être éclairé, le Tribunal ne se laisse pas abuser par un simple chiffre : « *ces comparaisons ne seraient cependant éclairantes que si elles étaient accompagnées d'autres précisions quant à l'organisation du travail* ». Car les conditions de travail ne se limitent pas à une statistique (dont il conviendrait, d'ailleurs, d'interroger les conditions d'élaboration), à un numéro, c'est une réalité, concrète, complexe et multiple sur le terrain. Le juge ne répond pas même à l'argument de la primauté du contexte économique qui devrait justifier le changement des conditions de travail. Il le dédaigne

(1) sur le recours aux experts par le CHSCT, v. le numéro spécial de la RPDS, sept.-oct. 2012.

(2) Figure classique : cette concurrence, que l'employeur impose avec une violence inouïe aux salariés, il ne se l'applique pas à lui-même - alors même qu'en ce cas elle est obligatoire : v. ainsi

le communiqué de l'autorité de la concurrence « Le Conseil de la concurrence sanctionne le Bristol, le Crillon, le George V, le Meurice, le Plaza Athénée et le Ritz, pour avoir échangé des informations commerciales confidentielles », à propos de la décision n°05-D-64 du 25 sept. 2005 (confirmée par la CA de Paris), l'ensemble disp. sur le site de l'autorité.

par le silence, car il n'a pas à mettre en balance des considérations économiques et la santé.

La directive 2033/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail énonce, en son considérant 4, 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 ».

Comme expliqué par l'avocat général dans le cadre de l'affaire *FNAC*, l'obligation de sécurité étant une obligation de résultat, les impératifs de la prévention doivent prévaloir sur toute autre considération (3) ; c'est donc « le pouvoir économique (qui) est clairement surplombé par un principe supérieur », et non l'inverse. Evacué donc l'argument de la primauté du contexte économique qui primerait sur la santé des salariés. Invoquer un tel argument, c'est déjà méconnaître l'obligation de sécurité. C'est grâce à une décision telle que celle reproduite ci-dessus qu'on peut reconnaître « les linéaments d'un droit des salariés à débattre du contenu et de l'organisation de leur travail » (4).

2. Caractériser les risques futurs ou caractériser une insuffisance de l'évaluation des risques ?

L'obligation de prévention des risques implique, en premier lieu, que l'employeur évalue les risques et, ensuite, une fois l'évaluation faite, qu'il prenne les mesures nécessaires pour les éradiquer ou les éviter (article L. 4122-2 du Code du travail) : les informations données aux instances élues doivent donc contenir, d'une part, cette évaluation des risques (5) et, d'autre part, un plan d'accompagnement pour les supprimer.

Le demandeur à l'annulation d'un projet de réorganisation n'a pas une tâche facile puisqu'il aurait, selon différentes décisions de Cours d'appel, la charge de rapporter la preuve que les risques générés par le projet sont caractérisés de façon objective (6). Tâche ardue quand le projet est futur, et donc non mis en œuvre, et que le risque est, par nature, un événement non réalisé.

On peut d'ailleurs se demander si ce n'est pas, en réalité, un aménagement de la charge de la preuve qui

devrait exister en matière de sécurité, comme la Cour de cassation le retient pour les accidents du travail : « il appartient à l'employeur dont le salarié, victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité » (7).

La décision retenue ci-dessus par le Tribunal donne de nouvelles pistes : il analyse la situation existante de travail, qu'il qualifie de « déjà très tendue », et examine le contenu du plan d'accompagnement pour prévenir les risques, mesure par mesure. Il caractérise l'insuffisance des mesures de prévention qui ne répertorient pas de manière suffisamment précise les accidents survenus en vue de leur exploitation ou qui ne définissent pas les actions correctrices nécessaires : indiquer « une demande d'intervention n'est pas systématique, seulement en cas d'importantes erreurs ou de récurrence », ce n'est pas analyser les éléments déclencheurs, ni les mesures correctrices qui doivent y être apportées « avec le niveau de précision requis ».

L'annulation trouve donc son fondement non dans la caractérisation de risques futurs, mais dans la précision des mesures d'évaluation des risques et des corrections qui y sont apportées.

Un projet qui n'évalue pas les risques ou qui ne les évalue pas de manière suffisamment précise n'est pas conforme à l'obligation de sécurité de l'employeur définie par l'article L. 4121-2 et doit, pour cette seule raison, être annulé.

Savine Bernard, Avocate au Barreau de Paris

(3) CA Paris, 13 déc. 2012, RG n° 11/05300, Semaine sociale Lamy, 24 décembre 2012, n° 1565, pp. 8 et suivantes – conclusions de l'avocat général Patrick Henriot, « Les premiers juges ont, en effet, procédé ainsi à une mise en balance des impératifs de prévention de la santé des salariés avec les objectifs de rentabilité de l'entreprise et ce, dans une recherche d'équilibre tendant à préserver, entre eux, une compatibilité de principe, laquelle contredit l'obligation de sécurité de résultat dont la conséquence – explicitée par l'arrêt SNECMA – est, au contraire, la subordination des seconds aux premiers (comme le professeur Verkindt le déduit, lui aussi, de cet arrêt, en précisant que « le pouvoir de l'employeur est clairement surplombé par un principe supérieur : la protection de la santé (Semaine sociale Lamy n° 1346) »).

(4) A. Supiot « Fragments d'une politique législative du travail », Dr. Soc. 2011 p.1151.

(5) Pour une illustration d'une suspension en référé d'un projet de réorganisation en l'absence de présentation par l'employeur d'une évaluation des risques : TGI Paris 18 septembre 2013, n° 13/56558.

(6) En ce sens CA Paris (6-2) 13 décembre 2012, prec. ; CA Paris (6-2) 6 mars 2014, RG n° 11/14662.

(7) Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 13-12485.