

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (14^{ème} ch.) 7 mai 2015

Capgemini Technology services et a. contre CHSCT Centre-Ouest CTS

FAITS ET PROCÉDURE

La société Capgemini Technology Services, une des entités du groupe Capgemini, a pour objet l'étude et le conseil en matière informatique.

Par délibération du 26 septembre 2013, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Centre-Ouest de la société (le CHSCT) a voté le recours à une expertise et désigné l'association Eretra comme expert.

Par actes des 10 et 18 février 2014, la société Capgemini TS et M. Hisel, président du CHSCT, ont assigné en la forme des référés le CHSCT Centre-Ouest, M. Lemarié, son secrétaire, M. Moreau, l'un de ses membres, et l'association Eretra pour voir annuler la délibération et, subsidiairement, réduire le périmètre et le coût de l'expertise.

Par ordonnance rendue en la forme des référés le 30 avril 2014, le juge des référés du Tribunal de grande instance de Nanterre a rejeté le moyen d'irrecevabilité soulevé par le CHSCT pris de la tardiveté de la contestation formée par la société Capgemini TS, rejeté les demandes formées par cette société ainsi que toutes autres demandes, condamné la société Capgemini TS à payer, en application de l'article 700 du Code de procédure civile, la somme de 7.776 euros au CHSCT et celle de 2.000 euros à l'association Eretra.

(...)

MOTIFS DE L'ARRÊT

Sur la recevabilité de la contestation formée par la société Capgemini TS : (...)

Sur l'existence d'un accord donné par la société Capgemini TS à l'expertise

Lors du vote du recours à l'expertise, le CHSCT Centre-Ouest a défini les objectifs de la mission de l'expert comme suit :

« Analyser les situations de travail au sein du périmètre du CHSCT Centre-Ouest (sites de rattachement des salariés : Nantes, Bordeaux, Tours), à partir des contextes identifiés relevés au cours de la mission du CHSCT sur 2012/2013 (projets Noyec, PPDM, Euronet, Postimmo, Faeton LVMH, Panam et environnements contextuels population B-Tech, middle management, restitution de CED 2013, licenciements de seniors...), évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et identifier les facteurs qui favorisent la souffrance au travail, établir un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail et la santé des salariés ;

Aider le CHSCT à avancer des proposition de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans ce contexte ».

Eretra a pris contact avec la société début octobre 2013.

Le président du CHSCT a proposé au CHSCT que l'expertise soit ciblée sur les projets en mode distribué, conformément à l'analyse première du secrétaire du CHSCT, mentionnée à la délibération.

Toutefois, cette délimitation n'a pas été acceptée par le CHSCT qui, par courriel en réponse du 18 octobre 2013, a proposé une formulation de mission (qui sera exactement celle figurant à la convention d'intervention établie le 26 décembre 2013 par Eretra), qui cite les projets « en mode distribué » parmi ceux sur lesquels portera l'analyse des situations de travail, sans exclure tout autre projet non réalisé en mode distribué.

La mission définitivement adoptée par le CHSCT en novembre 2013 est ainsi devenue, concernant le premier objectif :

« Analyser les situations de travail au sein du périmètre du CHSCT Centre-Ouest (sites de rattachement des salariés : Nantes, Bordeaux, Tours), à partir des contextes projet revêtant différentes typologies d'organisation et de management, en particulier le mode distribué, évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et identifier les facteurs qui favorisent la souffrance au travail, établir un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail et la santé des salariés ».

Eretra a évalué son intervention, dans la convention d'intervention, à la somme de 77.900 euros HT ou 93.480 euros TTC.

Le 23 janvier 2014, la société a informé Eretra de son refus de signer la convention d'intervention, en raison tant de l'étendue du périmètre de la mission que de son coût excessif.

Il ressort clairement de cette lettre que la société n'a pas donné son accord à l'expertise, telle qu'elle a été finalement définie et que l'accord qu'elle a pu donner avant que les contours de la mission ne soient précisés est sans valeur et ne saurait constituer la reconnaissance de sa part de l'existence d'un risque grave.

Sur l'existence d'un risque grave :

Le risque grave visé à l'article L.4614-12 du code du travail, autorisant le recours du CHSCT à une expertise, s'entend d'un risque identifié et actuel.

Les pièces versées établissent qu'au cours des visites effectuées sur les sites de Bordeaux et Nantes au cours des années 2012 et 2013 (jusqu'en juillet 2013), le CHSCT Centre-Ouest a été destinataire de témoignages de salariés qui ont évoqué les pressions et la tension subies en raison des conditions de travail difficiles dues à la charge de travail excessive, au

débordement des horaires de travail sur le midi, le soir et parfois le week-end, à la relation contraignante avec le client, à l'absence de soutien de l'encadrement.

Plusieurs attestations relatent des exemples précis et concrets de situations à l'origine d'une situation de souffrance au travail de plusieurs salariés.

Il n'y a pas lieu d'écarter ces témoignages qui, même s'ils émanent, pour certains, de membres du CHSCT, ne se bornent pas à évoquer en termes généraux le climat d'usure et de tension ressenti, mais sont factuels et rapportent des situations vécues par des salariés.

Sans qu'il soit nécessaire de faire état de l'hospitalisation d'une salariée survenue en octobre 2013, qui est postérieure à la décision de recours à l'expertise et qui semble avoir plusieurs causes, les constatations faites par le CHSCT caractérisent le risque grave justifiant le recours à l'expertise.

L'expertise confirme que la société est confrontée à des atteintes à la santé de salariés, qu'avec une diversité de situations, des professionnels témoignent d'une multiplicité de signes cliniques, dont l'apparition est favorisée par les conditions de travail actuelles.

Par ailleurs, en l'absence de production du rapport établi par le cabinet Secafi en son entier le 18 mars 2014, il n'est pas possible d'apprécier si l'analyse des conséquences de l'implémentation de la nouvelle politique Relations Humaines, dite Cern Groupe de la société, aurait englobé la mission confiée à Eretra, qui ferait double emploi avec celle confiée à Secafi.

La demande d'annulation de la délibération du CHSCT sera donc rejetée.

Sur le périmètre et le coût de l'expertise :

L'extension du périmètre de l'expertise par Eretra, en méconnaissance de l'accord allégué par la société, n'est pas établie, en l'absence d'accord effectif. Il est renvoyé sur ce point aux motifs retenus plus haut dans l'arrêt.

Les griefs adressés au rapport d'Eretra, portant sur son contenu et sur sa qualité, n'apparaissent pas fondés.

Le coût de l'expertise apparaît justifié, à l'exception des frais de déplacement forfaitisés pour une somme de 10.400 euros hors taxe, qui seront ramenés à 4000 euros HT.

L'association sera condamnée à rembourser le trop perçu de la société Capgemini, soit la somme de 7.680 euros (10.400 euros moins 4000 euros + 20 % de TVA sur la différence).

Par ces motifs

Confirme l'ordonnance déferée en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

Condamne l'association Eretra à rembourser à la société Capgemini TS la somme de 7.680 euros (sept mille six cent quatre-vingt euros) (TTC) au titre de l'expertise ;

Condamne la société Capgemini TS à payer au CHSCT Centre-Ouest la somme de 7.776 euros (sept mille sept cent soixante-dix-sept euros) au titre des frais et honoraires de son conseil, exposés en appel ;

(M. Sommer, prés. – M^{es} de Servin, de Saint-Rat, av.)

Note.

Cette décision illustre l'existence de risques psychosociaux au sein des entreprises informatiques, ainsi Capgemini Technology Services.

Le CHSCT, particulièrement actif, avait lancé des alertes en direction de la direction de l'entreprise pour l'informer des situations engendrant des risques psychosociaux (1) : la surcharge de travail, l'existence d'astreintes, l'existence d'un climat lourd et tendu ou d'un climat d'usure important sur plusieurs projets, confirmées par les médecins du travail des sites de Nantes et de Bordeaux (2).

Si les alertes invoquées par le CHSCT étaient distinctes des procédures d'alerte prévues aux articles L. 4131-2 et L. 4132-2 du Code du Travail (3), qui donnent lieu à une inscription dans le registre spécial des dangers graves et imminents et sont susceptibles d'être articulées avec l'exercice d'un droit individuel de retrait, la Cour a retenu la valeur probante des témoignages de salariés évoquant des pressions et la tension subies en raison des conditions de travail difficiles dues à la charge de travail excessive, au débordement des horaires de travail sur le midi, le soir et parfois le week-end, à la relation contraignante avec le client, à l'absence de soutien de l'encadrement.

La Cour insiste particulièrement sur l'importance du caractère factuel et circonstancié des attestations. A ce titre, elle refuse d'écarter le témoignage des membres du CHSCT. Il faut dire que l'inspecteur du travail, le contrôleur de la Cramif, le médecin du travail, les infirmières confirmaient l'existence du risque grave, fondement de l'expertise.

L'expertise qui avait été réalisée par le cabinet, malgré l'appel en cours (4), a d'ailleurs confirmé que la société était confrontée à « des atteintes à la santé des salariés du fait d'une diversité de situation des professionnels, qui témoignent d'une multiplicité de

(1) Le CHSCT, numéro spécial RPDS sept.-oct. 2012.

(2) Sur la notion de risque v. obs. F. Février au Dr. Ouv. 2014 p.648.

(3) G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P-Y. Yerkindt, *Le guide du CHSCT*, 2014, Dalloz, §321.

(4) A juste titre : Soc. 15 mai. 2013, n° 11-24.218, Dr. Ouv. 2013 p.663 n. K. Hamoudi.

signes cliniques dont l'apparition est favorisée par les conditions de travail ».

Cette décision doit être saluée en ce qu'elle soutient le travail des élus du personnel en matière de conditions de travail. Travail d'autant plus difficile quand il s'agit de faire émerger des risques psychosociaux.

Pour paraphraser Loysel, on peut dire : c'est le fait qui pousse le droit et les juges. Ils reconnaissent, malgré les résistances patronales, l'évolution des risques en matière de santé et de conditions de travail ; aux risques physiques s'ajoutent aujourd'hui

les risques d'atteinte à la santé mentale ayant des répercussions sur la vie sociale.

Ces risques psychosociaux ont émergé parallèlement à l'arrivée des nouvelles technologies, à la rapidité de circulation des informations et des connaissances et à la recherche de profits toujours plus importants, au détriment de la santé des salariés, qui peinent à suivre des exigences toujours plus élevées (5).

Annie de Saint-Rat,
Avocate au Barreau de Paris

(5) Plus généralement, on se reportera à P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », Dr. Ouv. 2008 p. 313 ; M. Bonnechère, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », Dr. Ouv. 2003 p. 453.