

Restructurations destructrices d'emploi et de la santé mentale : le juge judiciaire peut dire stop !

Par Josépha DIRRINGER, Maître de conférences à l'Université de Rennes

PLAN

- I. Le clair : la suspension d'une restructuration pathogène aux mains du juge judiciaire
- II. L'obscur : la modulation possible de la suspension d'une restructuration pathogène

Qui est à même de protéger juridiquement les salariés victimes de ce qu'on pourrait appeler, par un mauvais jeu de mot, un RPSE ? Malgré l'affaire Orange, en effet, il semble que la mode soit encore aux restructurations qu'on met en œuvre à coup de *burn out*. L'arrêt de la Cour de cassation rendu le 14 novembre 2019 y répond modestement. Il laisse entrevoir un peu de lumière en confiant au juge judiciaire le pouvoir de faire cesser ces projets managériaux qui aiment ajouter à la violence sociale de la violence mentale. D'emblée, il faut indiquer que la Cour de cassation répond à la question uniquement sur le terrain processuel. Il ne traite pas des enjeux fondamentaux liés aux conséquences d'une restructuration sur la santé mentale des salariés. De tels enjeux ne sont là qu'en toile de fond.

Quels étaient les faits ? En l'espèce, la société Chubb France, entreprise spécialisée dans les systèmes de sécurité, a décidé d'un projet de réorganisation intitulée « Convergence ». Ce projet visait à transformer les processus de gestion informatique entre différentes entités fusionnées au sein de la société. En avril 2015, le CHSCT émettait un avis défavorable compte tenu des conséquences possibles de ce projet sur la santé des salariés. Le projet est allé de pair avec un projet de destruction d'emplois, soixante-onze salariés étant menacés de licenciement. Consécutivement, en mai 2015, l'employeur et les organisations syndicales majoritaires concluent un accord portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), validé le 30 juin 2015 par l'autorité administrative. Dès le lendemain, le CHSCT sollicite une nouvelle expertise afin d'identifier les risques psychosociaux (RPS) en lien avec le projet (1). De son côté, la direction, forte de la validation du PSE, déploie son projet, d'abord à titre expérimental sur l'agence de Marseille, avant de l'étendre, en janvier 2017, sur toute la région méditerranéenne. À la même époque, l'expert du CHSCT rend son rapport, poussant le secrétaire du CHSCT à entamer, en mars 2017, une procédure d'alerte pour danger grave et imminent. Il décide alors de saisir l'inspection du travail et d'assigner en référé la société afin de faire suspendre la mise en œuvre du projet.

Après une procédure en appel, l'employeur se pourvoit en cassation contre la décision de la Cour d'appel de Versailles, rendue le 18 janvier 2018. L'employeur prétend que le juge judiciaire n'est pas compétent. Selon le pourvoi, la loi de sécurisation de l'emploi a créé un bloc de compétences au profit du juge administratif, qui serait seul, désormais, compétent pour connaître des litiges nés à l'occasion de l'« établissement » du PSE comme de sa « mise en œuvre ». La Cour de cassation rejette le pourvoi. Selon la Haute juridiction, le bloc de compétences créé à la faveur du juge administratif s'étend uniquement à la procédure d'élaboration du PSE sur laquelle porte la décision d'homologation ou de validation. La Cour vise, en particulier, les litiges nés de la contestation de la validité de l'accord, de la régularité de la procédure de consultation, du contenu du PSE, ainsi que ceux nés de la contestation de la décision administrative d'homologation ou de validation du PSE (2). En revanche, « les demandes tendant contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration » relèvent, quant à elles, de la compétence du juge judiciaire.

Un second moyen a été soulevé. Cependant, la Cour de cassation le balaie, estimant qu'il n'y a pas lieu de « statuer sur une décision spécialement motivée sur le moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ». Évidemment, cela éveille un

(1) Cette expertise sera contestée par l'employeur. Cependant, le président du TGI de Versailles a rejeté les prétentions patronales dans un jugement du 21 octobre 2015, retenant l'existence d'un « risque grave et actuel reposant sur des éléments objectifs de nature à compromettre la sécurité ou la santé des salariés ».

(2) Elle cite en particulier l'article L. 1235-7-1 du Code du travail.

peu la curiosité. Quels étaient les reproches adressés aux juges du fond ? Seuls le pourvoi et l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles nous éclairent. Le pourvoi reprochait à la cour d'appel une contradiction de motifs, ainsi qu'un défaut de base légale. Selon les auteurs du pourvoi, les juges ne pouvaient ordonner la suspension de la mise en œuvre de la réorganisation sur le reste de la France, tout en permettant que celle-ci se poursuive sur le secteur méditerranéen où l'expérimentation avait débuté. À cet égard, manifestement, aucun reproche ne pouvait leur être adressé. Pourquoi ? Car la technique de cassation le veut ainsi.

Le commentaire de cette décision rendra compte de ce clair-obscur, décidément persistant en la matière (3). Il va de soi qu'il convient d'explicitier la solution de la Cour de cassation concernant la compétence du juge judiciaire pour ordonner la suspension d'une décision de restructuration pathogène (I), mais il est tout aussi important de comprendre ce qui est resté un non-dit concernant la modulation possible de la décision de suspension ordonnée par le juge à propos d'un tel projet (II).

I. Le clair : la suspension d'une restructuration pathogène aux mains du juge judiciaire

La solution rendue par la Cour de cassation à propos de l'autorité compétente pour connaître des litiges nés à l'occasion de projet de restructuration n'a pas lieu de surprendre. Elle réfute l'idée que tout litige relevant d'un projet de restructuration relève de la compétence du juge administratif. Certes, la compétence du juge judiciaire a été réduite à la suite de la loi de sécurisation de l'emploi. Cela ne signifie pas, pour autant, qu'il a été totalement mis au ban des projets de restructuration. En particulier, l'arrêt affirme la compétence du juge judiciaire pour connaître des demandes de suspension de la mise en œuvre d'une restructuration en raison de sa nocivité pour la santé mentale des salariés.

La solution de la Cour de cassation contribue à préciser la ligne de partage qui, en matière de restructurations destructrices d'emplois, sépare la compétence du juge administratif de celle du juge judiciaire. Cette ligne de partage est à la fois d'ordre matériel et d'ordre temporel. D'un côté, figure la décision d'homologation du document unilatéral ou de validation de l'accord contenant le PSE, ainsi que l'ensemble des actes de droit privé sur lesquels a porté le contrôle de l'autorité administrative. De l'autre, figure l'ensemble des décisions patronales concourant à la mise en œuvre de la restructuration. En somme, ce qui intervient *en amont* de la restructuration et jusqu'à ce que le PSE devienne un acte parfait est dans les mains du juge administratif. Tout ce qui s'en suit, *l'après*, est l'affaire du juge judiciaire. Cela se comprend aisément.

D'abord, reprenant les principes contenus dans la loi des 16 et 24 août 1790 évoquée par le pourvoi, il

s'agit de tenir le juge judiciaire loin des pouvoirs législatif et exécutif afin qu'il ne puisse s'immiscer dans les affaires de l'administration. Or, une fois le PSE validé ou homologué, l'employeur retrouve son pouvoir de direction et la mise en œuvre du projet patronal n'est plus l'affaire de l'administration. Il n'y a donc plus rien qui justifie la compétence du juge administratif pour écarter celle du juge judiciaire.

Ensuite, la solution se comprend au regard de la règle constitutionnelle selon laquelle l'autorité judiciaire est la « *gardienne de la liberté individuelle* ». Au stade de la mise en œuvre, l'employeur est amené à prendre toute une série de décisions qui rend concrète la réorganisation affectant les intérêts individuels des salariés concernés. On songe, en tout premier lieu, à la décision de licencier les salariés dont l'emploi a été supprimé. D'ailleurs, la loi de sécurisation de l'emploi n'a jamais remis en cause la compétence du juge judiciaire pour connaître de la régularité et de la justification du licenciement du salarié. Cela concerne aussi les décisions de nature organisationnelle, qui, certes, ne sont pas des actes individuels, mais sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés individuelles des salariés concernés. C'est en l'espèce le cas. L'accord contenant le PSE ayant été validé, l'employeur a aussi pu décider d'une nouvelle organisation du travail prenant en compte la suppression des emplois. Une telle décision, quand bien même elle revêt un caractère général et impersonnel et qu'elle fait l'objet d'une contestation par les représentants des salariés, est de nature à porter atteinte aux droits individuels des salariés, en particulier le droit à la santé. À cet égard,

(3) J. Icard et Y. Pagnerre, « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », D. 2016, p. 1681.

il convient de rapprocher l'espèce de l'arrêt *Areva* (4) d'octobre 2015, dans lequel le juge judiciaire avait été également saisi d'une demande de suspension d'une réorganisation en raison du RPS auxquels celle-ci exposait les salariés.

En définitive, deux raisons justifient la compétence du juge judiciaire. D'une part, l'autorité administrative n'est plus décisionnaire au stade de la mise

en œuvre d'un plan de restructuration, de sorte que la légalité d'aucun acte administratif n'est en cause. D'autre part, il revient à l'autorité judiciaire de garantir les libertés individuelles susceptibles d'être atteintes par une restructuration et ce, que ce soit dans le cadre de litiges individuels ou dans le cadre de litiges initiés par les représentants des salariés. Ici c'est leur droit à la santé qui est en cause.

II. L'obscur : la modulation possible de la suspension d'une restructuration pathogène

Ce n'est pas tout. La Cour de cassation n'a pas répondu à tous les griefs adressés à la Cour d'appel de Versailles. Pour rappel, il lui était reproché une contradiction des motifs et un défaut de base légale. Selon les auteurs du pourvoi, les juges ne pouvaient décider de suspendre le projet de restructuration qu'ils jugeaient nocif dans une partie seulement de l'entreprise, autorisant la poursuite de son déploiement dans les sites de la région Méditerranée pour permettre l'évaluation des mesures prescrites par l'autorité administrative. Il est important de comprendre ce qui, en présence d'un tel constat, peut conduire les juges à prendre une telle décision, quand bien même la Cour de cassation n'a pas exercé de contrôle sur ce point.

Peut-être faut-il noter, au préalable, que la Cour de cassation confirme, ne serait-ce qu'implicitement, la possibilité de suspendre la mise en œuvre d'une réorganisation considérée comme pathogène. Cela est rassurant. À la suite de la loi de sécurisation de l'emploi et des récentes ordonnances, peu de chose ne semblait pouvoir arrêter une restructuration destructrice d'emploi, dès lors qu'elle avait été adoubee par les pouvoirs publics. D'aucuns auraient estimé que la consultation des représentants des salariés ayant eu lieu, la satisfaction d'un accord majoritaire et le contrôle de l'administration passés, plus rien ne s'opposait à ce que la direction déploie son projet. En outre, dans l'arrêt *Areva* (5), les juges, confirmés par la Cour de cassation, avaient, cette fois, refusé de suspendre une restructuration en raison des risques psychosociaux auxquels elle exposait les salariés. La réorganisation consistait, chez *Areva*, en

une modification technique et une externalisation de la direction industrielle de production d'énergie. La demande de sa suspension sera rejetée au motif que l'employeur avait prévu « *un plan global de prévention des risques psycho-sociaux, comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement, ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel* ». L'opiniâtreté des représentants du CHSCT de l'entreprise *Chubb* a été plus forte. Ces « *sentinelles* » (6) n'ont pas abandonné l'idée de faire échouer un projet qu'ils considéraient comme dangereux pour les salariés, moins, en l'occurrence, pour ceux qui allaient être licenciés que pour ceux qui continueraient à travailler dans un environnement de travail dégradé (7).

Notons encore que la nocivité du projet patronal n'était pas discutée. L'employeur lui-même en fait état dans son pourvoi. C'est d'abord l'expert du CHSCT qui, dans son rapport de janvier 2017, avait soulevé une « *situation alarmante et préoccupante* », estimant, toujours à la lecture du pourvoi, que « *le modèle organisationnel en place chez Chubb est maltraitant, voire pathogène en ce qu'il est déstabilisant par son état de perpétuel changement, notamment par la succession des réorganisations, fusions, associées ou non à des PSE* ». C'est ensuite l'inspection du travail qui, saisie dans le cadre d'une « *procédure d'alerte pour danger grave et imminent* », constatera l'existence avérée de PSE suscités par le projet *Convergence* et la mettra en demeure d'élaborer un plan d'action prenant en compte les résultats

(4) Cass. Soc. 22 octobre 2015, n° 14-20.173, Bull. civ. V ; D. 2015, p. 2324 ; *ibid.* p. 2496, entretien Hubert Seillan ; Geneviève Pignarre et Louis-Frédéric Pignarre, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », RDT 2016, p. 151.

(5) Cass. Soc. 22 octobre 2015, préc.

(6) J. Dirringer, « La représentation collective des salariés : bagatelle ou sentinelle ? », Dr. Soc. 2018, p. 253.

(7) Inévitablement, on est conduit à se demander si le CSE sera en mesure d'en faire de même. Certes, l'expertise pour risque grave demeure à la seule charge de l'employeur. Cependant, on peut craindre que les représentants du CSE, submergés par la dimension économique et sociale du projet et par le contenu du PSE, ne disposent plus du temps et la disponibilité d'esprit pour s'attaquer aux conséquences sur la santé des salariés.

de l'évaluation des risques et le respect des principes généraux de prévention. À la lecture du pourvoi et de l'arrêt de la Cour d'appel, on apprend enfin qu'au-delà des risques, ce sont de véritables atteintes à l'état de santé qui ont été observées. Dix-huit salariés ont exercé leur droit de retrait et sept salariés ont été arrêtés pour *burn out*, confirmé par une contre-visite médicale (8).

Face à cette situation, la Cour d'appel de Versailles a pris une décision aux effets dans le temps et dans l'espace qui sont à géométrie variable. En effet, à l'égard de la « région pilote », les juges ont estimé qu'il convenait « *d'attendre l'évaluation finale et exhaustive des mesures mises en œuvre à la suite de la mise en demeure de la Direccte et en cours de développement et d'amélioration dans cette région* ». En revanche, ils jugent « *au regard des éléments persistants de risques psycho-sociaux susmentionnés et dans l'attente des sites Méditerranée de faire interdiction à la société Chubb, afin de prévenir tout dommage imminent* (9) sur la santé des salariés de déployer les outils informatiques [...] du projet Convergence » (10). C'est précisément cette décision à double vitesse qui apparaissait, aux yeux de l'employeur, comme porteuse d'une contradiction de motif. Il n'était pas possible de juger qu'un même projet jugé pathogène puisse être déployé ici et non là. Autrement dit, de deux choses l'une : soit la Cour estimait que la suspension des outils informatiques était nécessaire pour prévenir un dommage imminent et ce, de manière générale et partout dans l'entreprise. Soit elle estimait que les mesures décidées à la suite de l'intervention de l'inspection du travail étaient appropriées et, dans ce cas, le projet pouvait être déployé dans toute l'entreprise sous réserve de ces mesures. À ce problème, la Cour de cassation ne répond donc pas.

Pourtant la question est éminemment délicate, car derrière la modulation de la décision de suspendre la mise en œuvre d'une restructuration se pose la question de l'articulation de deux processus aux temporalités distinctes. Comment articule-t-on, en effet, un processus de restructuration et un processus de prévention des risques et comment articule-t-on deux processus aux temporalités distinctes dans des spatialités différentes de l'organisation entrepreneuriale ?

La temporalité des processus de restructurations place le contrôle des représentants des salariés à l'égard de l'employeur dans le *temps présent*. Au jour où ils sont consultés, leur avis tient compte de conséquences qui sont, certes, *futures*, mais *certaines*. Dès lors, une fois l'avis rendu, l'employeur peut poursuivre la réalisation de son projet, sans qu'il n'ait plus à regarder en arrière. Dès l'ouverture de la procédure de consultation du CSE en cas de licenciement pour motif économique, il n'y a pas de doute sur le fait que la décision patronale affectera les intérêts des salariés. Cette certitude à propos des conséquences néfastes d'une restructuration explique, tout d'abord, la teneur de l'obligation de consultation. Non seulement l'employeur doit expliciter, auprès des représentants des salariés, ces conséquences (anticipation), mais encore il doit prendre en compte les propositions de ces derniers dans l'objectif de limiter les conséquences néfastes que le projet aura pour les salariés (prévention). De plus, le caractère indubitable des conséquences économiques d'une restructuration explique qu'une fois la consultation intervenue, la décision de l'employeur puisse être mise en œuvre. Sa légitimité procédurale est assurée par la consultation en amont des représentants des salariés sur les conséquences économiques et sociales de la restructuration et sur les mesures contenues dans le PSE pour tenter d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre.

La temporalité des processus décisionnels en matière de santé-travail est différente (11). Dans ce cadre, les représentants des salariés se trouvent face à un futur relativement incertain, les obligeant à spéculer sur ce que pourraient être les conséquences d'une décision sur la santé des salariés. On ne peut savoir si les risques identifiés (anticipation) se réaliseront, ni prédire la gravité des atteintes portées aux droits et aux intérêts des salariés en cas de réalisation de ces risques (prévention). En matière de santé-travail, les représentants des salariés sont face à un *futur hypothétique*. Il leur faut spéculer pour agir sur le futur. Cela se fait, notamment, au travers du document unique ou de procédés tel que l'arbre des causes (anticipation), qui permettent de définir les mesures à mettre en place pour éviter la survenance du risque ou en limiter les conséquences (prévention). Contrairement à ce que suppose la prévention de la sécurité économique et alimentaire, cette incertitude, même

(8) Ce qui suggère que l'employeur a ordonné des contre-visites médicales pour contrôler l'état de santé des salariés bénéficiant d'un arrêt de travail.

(9) Plus haut, la Cour d'appel définit le dommage imminent comme celui « *qui n'est pas encore réalisé, mais qui se produira sûrement si la situation présente doit se perpétuer* » (cf. aussi. Cass. Com. 13 avr. 2010, n° 09-14.386).

(10) Interdiction, cependant, qui ne sera pas assortie d'une astreinte.

(11) Cela tient notamment aux conceptions qui sous-tendent la notion de risque dans le domaine de la santé et en matière d'emploi. V. S. Alzais, *Les origines des théories du risque en droit du travail*, Thèse Paris-Nanterre, soutenue le 31 janvier 2020. Sur les rapprochements, malgré tout, qui peuvent être opérés entre les mécanismes de prévention en matière d'emploi et de santé, v. S. Garnier, *Droit du travail et prévention*, LGDJ 2019.

relative, justifie que les représentants des salariés puissent questionner en continu, au stade du projet comme au stade de la mise en œuvre, la légitimité et la pertinence des décisions de l'employeur. C'est d'ailleurs le sens même de la procédure d'alerte pour danger grave et imminent qui peut être exercée, quand bien même l'employeur a mis en place un plan de prévention des risques. En somme, en matière de santé, l'intervention des représentants des salariés en amont n'obère aucunement qu'ils puissent agir plus tard. L'arrêt de la Cour d'appel le confirme.

En l'espèce, ce sont ces deux temporalités qui se sont télescopées. L'employeur a cherché à se prévaloir de la première au détriment de la seconde. Il n'en est rien. Peu important que le CHSCT ait été consulté dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, il peut agir pour que soit réexaminée la décision de l'employeur compte tenu de ses conséquences sur la santé des salariés au stade de sa mise en œuvre. Peut-être plus encore, les mécanismes procéduraux visant à prévenir les atteintes à la santé des salariés peuvent être mis en œuvre indépendamment de ceux qui ont pu être prévus en amont dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique. En l'espèce, cela ne faisait pas de doute. Non seulement, des conséquences néfastes étaient déjà apparues – les juges relèvent ainsi le nombre d'arrêts de travail, mais encore les mesures de prévention avaient été jugées insuffisantes – les juges relèvent à cet égard la mise en demeure émanant de l'autorité administrative (12).

À cette double temporalité s'ajoute la dimension spatiale dans laquelle s'inscrivent les processus décisionnels. En l'espèce, la restructuration décidée devait être mise en œuvre de manière échelonnée dans différents établissements de l'entreprise Chubb. Ainsi, une phase expérimentale, limitée aux sites de la région Méditerranée, devait précéder le déploiement du projet dans l'ensemble de l'entreprise. Ce sont les sites concernés par l'expérimentation qui ont fait l'objet des mesures prescrites par l'autorité administrative. Cette circonstance justifie, pour les juges, que l'on y autorise la poursuite de la mise en œuvre de

la restructuration, de manière à faire « l'évaluation finale et exhaustive des mesures mises en œuvre à la suite de la mise en demeure de la Direccte et en cours de développement et d'amélioration par l'employeur dans cette région », et de l'interdire dans les autres sites jusqu'à ce que le bilan des mesures soit ainsi fait. Autrement dit, le juge module la suspension de la restructuration. Ce faisant, il reconnaît que les salariés des sites Méditerranée restent exposés à un risque pour leur santé. En effet, dans la mesure où l'évaluation n'a pas encore eu lieu au moment où le juge statue, il est impossible de savoir avec certitude que les mesures prescrites seront suffisantes pour supprimer le risque et éviter les atteintes à la santé mentale engendrées par cette restructuration pathogène. En somme, un risque cantonné – dans l'espace – et limité – par les tentatives d'y remédier – est un risque acceptable.

Reste encore une question : est-ce que l'employeur pourra se prévaloir de la manière dont il a modulé et temporisé la mise en œuvre de la restructuration, en se pliant aux prescriptions de l'autorité administrative et de l'autorité judiciaire, pour échapper à sa responsabilité ? À la suite des arrêts *Aréva* et *Air France* (13), les auteurs ont été nombreux à s'interroger sur la teneur de l'obligation de sécurité de l'employeur. L'arrêt *Air France* a admis qu'un employeur n'avait commis aucun manquement à son obligation de sécurité, dès lors qu'il avait mis en œuvre les mesures que lui imposent les principes généraux de prévention. Dans l'arrêt précité *Aréva*, la demande de suspension du projet de restructuration était fondée sur l'article L. 4121-1 du Code du travail, c'est-à-dire sur l'obligation de sécurité de l'employeur. C'est donc sur ce fondement que les juges du fond ont estimé, pour rejeter la demande qui leur était faite, que l'employeur avait respecté son obligation en prévoyant un plan global de prévention des risques psycho-sociaux. Dans l'espèce commentée, une fois l'évaluation des mesures prescrites par l'autorité administrative, il y a tout lieu de penser que l'entreprise Chubb pourra poursuivre la mise en œuvre de son projet. En cas de contentieux engagé par un salarié, elle n'aura qu'à invoquer les mesures mises en

(12) Au demeurant, cela révèle les effets qu'a un contrôle *a minima* exercé par l'autorité administrative dans le cadre de la validation d'un accord contenant le PSE (art. L. 1233-57-2, C. trav.), mais aussi manifestement, plus en amont, lors de la phase interne de l'élaboration du PSE (art. L. 1233-57, C. trav.).

(13) Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14.24.444, comm. P. Lokiec, D. 2016, p. 807 ; Chron. E. Wurtz, D., 2016, p. 144 ; Geneviève Pignarre et Louis-Frédéric Pignarre, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail », RTD 2016, p. 151 ; A. Gardin, « La redéfinition de l'obligation de sécurité », RJS 2016/2, p. 99 ; P. Jourdain, « Obligation de sécurité de l'employeur : la Chambre sociale réoriente sa jurisprudence », RTD civ. 2016, p. 869 ; P.-H. Antonmattei, « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! », Dr. Soc. 2016,

p. 457 ; F. Héas, « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail », Dr. Ouv. 2016, p. 10 ; C. Valnisi, « Regards sur la précaution en droit du travail », RDT 2016, p. 16 ; M.-N. Rouspide-Katchadourian, « Réparation des préjudices : quelles spécificités en droit du travail ? », Dr. Soc. 2017, p. 892 ; H. Seillan, « Rayon de soleil dans l'obscurité dangereuse de la jurisprudence *Sneema* », D. 2015, p. 2496 ; M. Keim-Bagot et E. Jeansen, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », RDT 2016, p. 222 ; J. Icard et Y. Pagnerre, « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », D. 2016, p. 1681 ; B. Geniaut, « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », RDT 2016, p. 709 ; X. Aumeran, « Le préjudice d'anxiété des travailleurs à la croisée des chemins », Dr. Soc. 2017, p. 935.

œuvre sur prescription des pouvoirs publics et après une évaluation ordonnée par le juge pour démontrer avoir satisfait à son obligation de préserver la santé mentale des salariés. Au demeurant, cette difficulté à laquelle pourront être confrontés les salariés s'ajoutera à celle de faire reconnaître l'atteinte à leur santé mentale en maladie professionnelle. Il s'agit, certes, là, d'une autre question. Mais, au final, on constate que les employeurs ne sont pas si comptables que cela des atteintes à la santé mentale.

En définitive, ensemble, ces décisions nourrissent un petit, tout petit, espoir, celui d'un monde où les représentants des salariés aidés des juges pourraient tenir bon contre les dérives managériales, où le droit serait de nouveau là pour mettre un coup d'arrêt à la violence des restructurations et, faudrait-il ajouter, où les entreprises ne seraient plus autorisées à se dire socialement responsables lorsqu'elles agissent dans le mépris du droit et des personnes (14).

Josépha Diringger

(14) Le lecteur appréciera la valeur des informations figurant sur le site internet de l'entreprise Chubb : « nous agissons avec intégrité et suivant les normes éthiques » ; « Nous mettons la priorité sur la

santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients » ; « nous écoutons nos collaborateurs et les traitons avec respect ». [<https://www.chubbfiresecurity.com/fr/fr/nous-connaître/nos-valeurs/>].

Annexe :

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Accord collectif validé par le Direccte – Mise en œuvre – Risques psychosociaux - Obligation de sécurité de l'employeur - Manquement - Contrôle - 1/ Compétence du juge judiciaire (arrêt de la Cour de cassation et arrêt d'appel) – 2/ Suspension du projet de restructuration dans une partie seulement de l'entreprise (arrêt d'appel).

COUR DE CASSATION 14 novembre 2019

Société Chubb France (p. n° 18-13.887)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 janvier 2018), que la société Chubb France, qui exploite une activité de conception, d'installation et de maintenance de systèmes de sécurité incendie, a présenté au début de l'année 2015 un projet de réorganisation de son activité, intitulé « Convergence », destiné à harmoniser et simplifier les processus de gestion informatique, notamment en développant de nouveaux outils informatiques entre les différentes entités fusionnées au sein de la société ; que ce projet s'accompagnait d'un plan de sauvegarde de l'emploi compte tenu de la suppression prévue de soixante et onze postes de travail ; que le projet « Convergence » a fait l'objet d'une mesure d'expertise, à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ayant pour objet l'évaluation des impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, à la suite duquel a été émis le 20 avril 2015 par ledit comité un avis défavorable ; qu'un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu le 29 mai 2015 et validé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le 30 juin 2015 ; que le 1^{er} juillet 2015, le CHSCT réseau a voté le recours à une nouvelle expertise avec notamment pour mission l'identification des risques de facteurs psychosociaux en lien avec le projet ; qu'à compter du 4 juillet 2015, le projet « Convergence » a été mis en place à titre expérimental avant d'être déployé en juillet 2016 sur l'agence de Marseille littoral et étendu en janvier 2017

à l'ensemble de la région Méditerranée ; que plusieurs licenciements économiques étaient intervenus dès novembre 2015 ; que le 16 janvier 2017, l'expert a conclu à l'existence de risques psychosociaux ; que le secrétaire du CHSCT réseau a déclenché le 10 mars 2017 une procédure d'alerte en raison de l'existence d'une cause de danger grave et imminent au sein de la région Méditerranée, puis a saisi le 16 mars 2017 l'inspection du travail ; que le CHSCT a fait assigner en référé la société afin notamment qu'il soit constaté que celle-ci n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés, qu'il lui soit ordonné, sous astreinte, de suspendre toute mise en œuvre du projet « Convergence » dans la région pilote Méditerranée et qu'il soit interdit tout déploiement de ce même projet dans d'autres régions ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de déclarer le juge judiciaire compétent et en conséquence de rejeter l'exception d'incompétence au profit du juge administratif, alors, selon le moyen, que l'appréciation des éventuels manquements de l'employeur à son obligation de sécurité, commis dans le cadre de l'établissement ou de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi conclu après l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative

à la sécurisation de l'emploi, relève de la compétence du juge administratif ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde applicable à la société Chubb France avait été conclu dans le cadre d'un accord majoritaire du 29 mai 2015, de sorte que l'appréciation des éventuels manquements de l'employeur à son obligation de sécurité dans l'établissement et la mise en œuvre de ce plan, s'agissant notamment de la prise en compte des risques psychosociaux induits par le projet de restructuration, échappait à la compétence du juge judiciaire ; que dès lors, en retenant la compétence du juge judiciaire, et en se prononçant sur les demandes de suspension et d'interdiction formées par le CHSCT de la société Chubb France, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret fructidor an III, ensemble les articles L.1233-61 et L.1235-7-1 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

Mais attendu que selon l'article L.1233-57-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée notamment de sa conformité aux articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3, de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L.1233-61 et L.1233-63, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité

d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L.4616-1 ; que selon l'article L.1235-7-1 du code du travail, l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4 ; que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le juge judiciaire avait été saisi de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration, en a exactement déduit que celui-ci était compétent ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cathala, prés. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (14^e Ch.) 18 Janvier 2018

CHSCT de la Société Chubb France contre Société Chubb France (n° RG 17/06280)

[...]

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le désistement de l'appel en ce qu'il est dirigé contre le syndicat CGT de la SCS Chubb France :

[...]

Sur la compétence du juge judiciaire

L'article L.1235-7-1 du code du travail énonce :

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (...).

Par suite, échappent désormais à la juridiction judiciaire les litiges limitativement énumérés par ce texte relatifs à l'accord collectif ou au document unilatéral établi par l'employeur, au contenu du

plan, aux décisions de l'administration statuant sur les demandes d'injonction ou à la régularité de la procédure de licenciement collectif.

L'article L.1235-7-1 ne précise cependant pas si la juridiction judiciaire est privée de la possibilité de connaître d'un manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, commis à l'occasion de l'établissement et de mise en œuvre du plan et résultant notamment d'une insuffisante prise en compte des risques psychosociaux induits par le projet de restructuration.

La compétence résiduelle éventuelle du juge judiciaire doit être examinée au regard des pouvoirs dont dispose l'autorité administrative et de l'objet de la demande.

En l'espèce, il est constant que la Dirrecte du Val d'Oise a, par décision du 30 juin 2015, devenue définitive, validé l'accord collectif majoritaire du 29 mai 2015 portant plan de sauvegarde de l'emploi signé le 29 mai 2015 entre la société CHUBB France et les organisations syndicales majoritaires CFDT, CFE-CGC et FO. Cette décision vise expressément la procédure d'information et consultation des CHSCT Siège et Réseau en ces termes : « Vu les réunions des CHSCT Siège et Réseau qui se sont déroulées du

4 mars 2015 au 19 mai 2015, et au cours desquelles ces deux instances ont été consultées conformément aux dispositions de l'article L4612-8 du code du travail, sur le projet de réorganisation et de réduction des effectifs au sein de la société Chubb France, et ses conséquences sur les conditions de travail. Vu les avis rendus par les CHSCT Siège et Réseau le 19 mai 2015 ».

La décision prise par l'autorité administrative implique, conformément aux dispositions de l'article L.1233-57-2 du code du travail, que celle-ci se soit assurée, avant de valider l'accord, de :

« - sa conformité aux articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 (objet de l'accord) ;

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L.4616-16-1 ;

- la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 (contenu du PSE) ;

- la mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L.1233-57-20 (obligations de recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'établissement) ».

Le contrôle de l'autorité administrative est ainsi limité à la vérification du contenu de l'accord au regard des dispositions régissant son objet, du respect des procédures de consultations des institutions représentatives, de l'existence d'un plan de reclassement et des modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans ce plan et, le cas échéant, de la mise en œuvre des obligations de recherche d'un repreneur.

Par ailleurs, l'article L.1233-57 du code du travail, qui prévoit que l'administration peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, n'autorise pas pour autant celle-ci à procéder à d'autres contrôles que celui prévu par la loi.

Il n'appartient dès lors pas à l'autorité administrative de contrôler, au titre des dispositions précitées, les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi sur la santé et la sécurité des salariés.

Il s'ensuit que le juge judiciaire reste en principe compétent pour sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention.

Il convient en conséquence de dire, en l'espèce, le juge judiciaire compétent pour connaître d'une action en référé fondée, au visa de l'article 809, alinéa 1, du code du travail, sur le trouble manifestement illicite qui résulterait d'une violation par l'employeur, la SCS Chubb France, de l'obligation de sécurité et de prévention et ce nonobstant l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il y a dès lors lieu de rejeter l'exception d'incompétence soutenue par l'intimée au profit du juge administratif.

Sur la recevabilité de l'action du CHSCT :

[...]

Au principal, sur le trouble manifestement illicite :

Aux termes de l'article 809 alinéa 1^{er} du code de procédure civile, la juridiction des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent soit pour prévenir un dommage imminent soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le dommage imminent s'entend du « dommage qui n'est pas encore réalisé, mais qui se produira sûrement si la situation présente doit se perpétuer » et le trouble manifestement illicite résulte de « toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit ».

Il s'ensuit que pour que la mesure sollicitée soit prononcée, il doit nécessairement être constaté, à la date à laquelle le premier juge a statué et avec l'évidence qui s'impose à la juridiction des référés, l'imminence d'un dommage, d'un préjudice ou la méconnaissance d'un droit, sur le point de se réaliser et dont la survenance et la réalité sont certaines, qu'un dommage purement éventuel ne saurait donc être retenu pour fonder l'intervention du juge des référés ; la constatation de l'imminence du dommage suffit à caractériser l'urgence afin d'en éviter les effets.

En l'espèce, il résulte des éléments de fait et de preuve versés aux débats que :

- la société CHUBB France a initié au cours de l'année 2015 un projet de réorganisation Convergence afin d'harmoniser et simplifier les processus de gestion entre les différentes entités fonctionnant avec des systèmes d'information et des organisations commerciales différentes, notamment en développant de nouveaux outils informatiques (les logiciels UNICOM, UNITEC et JDE) ;

- dès le 4 juillet 2015, le projet a été mis en place à titre expérimental sur trois commerciaux et un technicien avant d'être déployé en juillet 2016 sur l'agence de Marseille littoral et étendu en janvier 2017 à l'ensemble de la région Méditerranée ; plusieurs licenciements économiques sont intervenus dès novembre 2015 ;

- le président du tribunal de grande instance de Versailles, statuant en la forme des référés, a retenu, dans son jugement du 21 octobre 2015, l'existence d'un risque grave et actuel, reposant sur des éléments objectifs de nature à compromettre la sécurité ou la santé des salariés, pour débouter la société de sa demande d'annulation de la délibération du 1^{er} juillet 2015 du CHSCT confiant une seconde expertise au cabinet Indigo Ergonomie ;

- l'expert Indigo Ergonomie a, le 16 janvier 2017, conclu dans son rapport à « une situation alarmante et préoccupante en matière d'atteintes à la santé » des salariés et « la présence de troubles psychologiques » et, quant aux causes psychosociales, que le modèle organisationnel en place chez Chubb est maltraitant voire pathogène en ce qu'il est « *déstabilisant par son état de perpétuel changement, notamment par la succession des réorganisations, fusions, associées ou non à des PSE ce qui crée un passif pour certains salariés qui voient leur carrière professionnelle être modifiée au gré de ces changements (modifications de poste, d'agence, etc) ; contraignant car extrêmement normalisé et contrôlé par des consignes descendantes. Et, il se traduit sur le terrain par une dichotomie entre les décisionnaires et les exécutants ; épuisant pour les salariés qui passent leur temps à courir après des objectifs qui sont difficiles à atteindre et qui augmentent chaque année, après un travail dans l'urgence, sans temps de récupération* » ;

- outre l'exercice dans la région Méditerranée du droit de retrait le 14 mars 2017 par dix-huit salariés refusant d'utiliser le logiciel UNICOM et l'arrêt pour cause de maladie de sept salariés pour « hum out », confirmé par une contre visite médicale, éléments objectifs de la dégradation de la santé des utilisateurs de ces nouveaux outils informatiques, M. X, inspecteur du travail, par un courriel du 23 mars 2017, a informé M. X. directrice régionale de Chubb Sicli Méditerranée, du fait que la procédure de danger grave et imminent n'avait pas été respectée et qu'il existait au sein de l'entreprise des indicateurs de risques psycho-sociaux importants dont il l'invitait à se saisir ;

- par lettre d'accompagnement du 24 avril 2017, l'inspecteur du travail de Nice, à la suite de la visite des locaux de Sophia Antipolis, a constaté l'existence avérée des risques psycho-sociaux suscités par le projet Convergence et demandé à la direction de les évaluer au sein de l'agence visitée et dans la région Méditerranée, de mettre en œuvre un plan d'action, de faire une étude d'impact du projet, de prendre les mesures pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et se mettre en sécurité et préconisait enfin la suspension du projet afin de respecter les termes de l'article L.4132-5 du code du travail ;

- par décision notifiée le 27 avril 2017 la Dirrecte, si elle ne suspendait pas le projet Convergence, a expressément mis en demeure M. X, ès qualités :

« *article 1 - D'évaluer les risques au sein de l'agence de Sophia Antipolis, et de la région Méditerranée, liée à la mise en place du projet CONVERGENCE,*

- *d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action prenant en compte les résultats de l'évaluation des risques et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L4121-2 du code du travail, tels que préconisé, notamment par le rapport INDIGO,*

- *de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter*

leur activité et de se mettre en sécurité compte tenu du danger grave et imminent signalé par le secrétaire du CHSCT, en application de l'article L4132-5 du code du travail(...) » ;

- pour satisfaire à la mise en demeure de la Dirrecte, la société Chubb, outre le mandat confié au cabinet Leyton pour l'accompagner dans la réalisation d'un audit relatif à l'évaluation des risques liés à la mise en place du projet Convergence au sein de l'agence de Sophia et des deux autres agences de la région Méditerranée et l'aider à mettre en place un plan d'actions tenant compte des résultats de cette évaluation, a :

- donné de nouvelles instructions aux membres de l'encadrement afin de porter une attention particulière aux salariés susceptibles d'être exposés à une situation de santé grave et imminent et rappelé l'existence et les modalités d'exercice du droit de retrait ;

- mis en place des solutions alternatives en cas de difficulté avec l'utilisation des nouveaux outils avec, à titre d'exemple, pour les commerciaux, en cas de dysfonctionnement de leur outil UNICOM, d'établir des devis sur Excel ;

* revu le périmètre de déploiement, l'activité « systèmes » restant déployée sur l'ensemble de Méditerranée, Rhône Alpes Auvergne et Sud-Ouest mais l'activité « portables » faisant l'objet de réajustements, l'agence Cote d'Azur revenant temporairement, dans une première étape, à l'utilisation des outils précédents et, en fonction des résultats obtenus et du retour des utilisateurs, il serait décidé, en une deuxième étape, de revenir également, de façon temporaire, à l'utilisation des anciens outils dans les agences de Var immo et de Montpellier courant juillet 2017, les agences de Provence et Marseille Littoral, agences pilote du projet restant sur l'utilisation des outils Convergence ;

* rappelé aux collaborateurs l'existence de la cellule d'assistance psychologique CARE assurée par le Cabinet Capital Santé qui permet d'offrir, par un échange téléphonique, une écoute et un soutien psychologique anonyme à tout collaborateur rencontrant des difficultés pour lui-même ou pour une personne de son entourage (un rapport d'étape d'octobre 2017 établissant que seuls quatre salariés avaient souhaité y recourir depuis le début de l'année 2017) ;

* maintenu le maintien pour les techniciens et les commerciaux de leur rémunération variable pour les deux premiers semestres 2017 avec ajustement à la fin du semestre, système prolongé pour le troisième trimestre de l'année 2017.

La cour relève qu'en dépit de ces mesures de prévention mises en œuvre par la société Chubb au sein des établissements de la région Méditerranée, l'inspectrice du travail d'Aix-en-Provence, donnant suite à la procédure de danger grave et imminent au sein des établissements de la région Méditerranée,

initiiée le 20 mars 2017 par le secrétaire du CHSCT Réseau, détaille dans sa lettre du 4 septembre 2017, pour chaque poste -assistants, techniciens, commerciaux, animateurs- les dysfonctionnements liés au développement du projet Convergence et retient la persistance de facteurs de risques psychosociaux.

Ainsi, l'inspectrice relève l'intensité du travail, une surcharge de travail aggravée notamment du fait des nouveaux logiciels du projet Convergence, du temps consacré à la remontée des anomalies, de l'appropriation des nouveaux outils, des procédures alourdies, de l'ajout de nouvelles tâches mais aussi de rapports sociaux dégradés, y compris avec les clients mécontents, du sentiment d'une absence de reconnaissance pour la charge générée par le déploiement du projet, notamment sur la rémunération variable et enfin du fait de l'insécurité de la situation du travail, les salariés d'Aix-en-Provence étant contraints de travailler sur un logiciel qui présente des dysfonctionnements sans que cette charge supplémentaire ne soit valorisée par l'entreprise.

Elle en conclut que les logiciels UNICOM, UNITEC et JDE présentent des caractéristiques qui ne satisfont pas aux conditions fixées par l'article R4542-5 du code du travail et enfin qu'un désaccord persiste sur les modalités de l'expertise confiée au cabinet Leyton pour évaluer les risques liés au déploiement du projet Convergence et enfin que l'employeur doit veiller à associer à cette évaluation les salariés, via leurs représentants.

Il résulte de l'ensemble de ces constatations et énonciations qu'est caractérisé le trouble manifestement illicite causé, à la date à laquelle le premier juge a statué, par le non-respect persistant par la société Chubb de l'obligation qui est la sienne, en sa qualité d'employeur et en application de l'article L4121- 1 du code du travail, de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

En ce qui concerne les mesures qui s'avèrent appropriées, à la date du présent arrêt, pour mettre un terme à cette situation de risques psychosociaux persistants liée au développement du projet Convergence, la cour relève qu'il n'y a pas lieu d'ordonner, en l'état, la suspension des outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) dans la région pilote Méditerranée dès lors qu'il convient d'attendre l'évaluation finale et exhaustive des mesures mises en œuvre à la suite de la mise en demeure de la Dirrecte et en cours de développement et d'amélioration par l'employeur dans cette région.

Il convient en revanche, au regard des éléments persistants de risques psycho-sociaux sus mentionnés et dans l'attente du bilan des sites de la région Méditerranée, de faire interdiction à la société Chubb,

afin de prévenir tout dommage imminent sur la santé des salariés, de déployer les outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) du projet Convergence dans d'autres régions, sans qu'il soit nécessaire toutefois d'assortir cette interdiction d'une mesure d'astreinte.

Sur les frais de procédure et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT :

[...]

PAR CES MOTIFS LA COUR

Statuant publiquement par décision contradictoire et en dernier ressort.

DÉCLARE le juge judiciaire compétent pour connaître de la présente action et rejette en conséquence l'exception d'incompétence soutenue par la SCS CHUBB France au profit du juge administratif,

CONSTATE le désistement partiel de l'appel formé par le CHSCT de la SCS Chubb France en ce qu'il est dirigé à l'encontre du Syndicat CGT de la SCS Chubb France,

INFIRME l'ordonnance entreprise en toutes ses dispositions,

STATUANT À NOUVEAU,

DIT recevable l'action du CHSCT de la SCS Chubb France, Vu l'évolution du litige,

DIT n'y avoir lieu à référé sur la demande de suspension, sous astreinte, des outils informatiques (UNICOM, UNITEC et JDE) du projet Convergence développé par la SCS Chubb France dans la région pilote Méditerranée,

FAIT INTERDICTION à la SCS Chubb France de procéder au déploiement du projet Convergence dans les autres régions,

REJETTE les demandes d'astreinte,

CONDAMNE la SCS Chubb France à payer la somme de 7.560 euros TTC en règlement des honoraires de première instance, celle de 1.185 euros TTC en règlement des honoraires de postulation en appel et la somme de 6.840 euros TTC en règlement des honoraires de la SELARLU L'Atelier des droits,

CONDAMNE la SCS Chubb France aux entiers dépens de première instance et d'appel.

(Mme Bouvier, prés. – Me Chateaufort et Saada, Me Legond et Franco.)