

**TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS**



**ORDONNANCE
EN LA FORME DES RÉFÉRÉS
rendue le 11 avril 2014**

N° RG :
14/51726

BF/N° :1

Assignation du :
11 Février 2014

par **Nicole COCHET, Premier Vice-Président** au Tribunal de Grande Instance de Paris, agissant par délégation du Président du Tribunal,

Assistée de **Anissa SAICH, Greffier.**

DEMANDERESSE

S.A. ORANGE
78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

représentée par Me Emmanuelle BARBARA, avocat au barreau de PARIS - #P0438

DEFENDEURS

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité Achats
208/212 rue Raymond Losserand
75014 PARIS

représenté par Me Diego PARVEX, avocat au barreau de PARIS - K093 et Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS - #K0093

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité DIG (Direction Immobilier Groupe)
55 avenue de Saxe
75007 PARIS

représenté par Me Diego PARVEX, avocat au barreau de PARIS - K093 et Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS - #K0093

**Copies exécutoires
délivrées le:**

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité DF EM

208/212 rue Raymond Losserand
75014 PARIS

représenté par Me Samuel GAILLARD, avocat au barreau de PARIS - #E0318

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité SG

78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

représenté par Me Diego PARVEX, avocat au barreau de PARIS - K093 et Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS - #K0093

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité USEI Ile de France

90 boulevard Kellermann
75013 PARIS

représenté par Me Diego PARVEX, avocat au barreau de PARIS - K093 et Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS - #K0093

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entité DRH COM

78 rue Olivier de Serres
75015 PARIS

représenté par Me Diego PARVEX, avocat au barreau de PARIS - K093 et Me Evelyn BLEDNIAK, avocat au barreau de PARIS - #K0093

S.A.S CABINET TECHNOLOGIA

42 rue du Paradis
75010 PARIS

représentée par Me Max HALIMI, avocat au barreau de PARIS - #C1860

DÉBATS

A l'audience du 21 Mars 2014, tenue publiquement, présidée par **Nicole COCHET, Premier Vice-Président**, assistée de **Audrey LE BOT, Greffier**,

Nous, Président,

Après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil,

Vu l'assignation délivrée le 11 février 2014 à la requête de la Société ORANGE contre les Comités d'Hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de ses entités ACHATS, DIRECTION IMMOBILIER GROUPE -ci-après "comité DIG"-, SECRETARIAT GENERAL -ci-après "comité SG"- , USEI ILE DE France -ci-après "comité USEI"- et DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES COMMUNICATION -ci-après "comité DRH"- et la SAS CABINET TECHNOLOGIA devant le Président du Tribunal de grande instance de Paris, statuant en la forme des référés, pour demander, sous le bénéfice de l'exécution provisoire

- la limitation de l'étendue de l'expertise confiée au cabinet TECHNOLOGIA aux seuls points de blocage exprimés par les CHSCT et non résolus, concernant les trois services des divisions Finance et Secrétariat général, savoir la direction de l'immobilier Groupe, l'Audit à la direction Audit et contrôle des risques groupe, et les Achats,

- la limitation subséquente du coût de l'expertise au périmètre ainsi restreint,

- le maintien à la charge des CHSCT des frais relatifs à la procédure et la condamnation du cabinet TECHNOLOGIA à lui payer la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 CPC et à supporter les entiers dépens.

Vu les conclusions visées et oralement soutenues à l'audience le 21 mars 2014,

- au nom du Comité DFEM, d'une part,

- au nom des comités ACHATS, DIG, SG, USEI et DRH, d'autre part,

qui tendent au rejet des demandes de la Société ORANGE, outre, pour les seconds, à la validation expresse de leurs résolutions contestées et du cahier des charges proposé par la société TECHNOLOGIA, donc du périmètre et du coût de l'expertise, tous demandant que les dépens soient supportés par la société ORANGE ainsi que, sur le fondement de l'article L 4614-13 du code du travail, l'intégralité des frais engagés dans le cadre de leur défense à l'instance, chiffrés à 18774 euros par le CHSCT de l'entité DFEM, et à 7 869, 42 euros pour les cinq autres CHSCT.

- au nom de la SAS CABINET TECHNOLOGIA, aux fins de voir déclarer recevable et fondée la demande d'expertise des CHSCT, celle-ci étant à effectuer selon le cahier des charges qu'elle a proposé, et de voir condamner la Société ORANGE à lui payer la somme de 4000 euros sur le fondement de l'article 1382 du code civil, ainsi que 4000 euros en application des dispositions de l'article 700 Code de procédure civile, les dépens étant mis à son entière charge.

- au nom de la Société ORANGE, à titre de réponse et récapitulation de ses demandes.

Vu les dispositions des articles L 4614-12, L 4614-13, R 4614-19 et R 4614-20 du Code du travail,

La société ORANGE, intervenant sur le marché des télécommunications, a quitté en 2012 les locaux de son siège social Place d'Alleray dans le 15^{ème} arrondissement de Paris, pour s'installer à quelques rues plus loin, dans la tour Olivier de Serres.

Le propriétaire de l'immeuble d'Alleray a entrepris une rénovation des locaux en septembre 2012, et compte tenu de cette réhabilitation en cours, la Société ORANGE, initialement décidée à rompre son bail sur cet immeuble, a finalement pris la décision d'y regrouper plusieurs entités une fois celui-ci rénové, à échéance fin 2014-début 2015.

Dès avril 2012, une information relative à ce projet d'opération immobilière a été mise en place auprès des représentants du personnel, et en octobre et décembre 2012, les CHSCT des entités concernées par le déménagement ont également fait l'objet d'une première information.

Un accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers ayant été signé le 10 avril 2013 entre la direction et les organisations syndicales représentatives, diverses actions et instances ont été mises en place pour le projet, dit du "nouvel Alleray" en application de cet accord : une équipe projet et un directeur de projet, un comité pluridisciplinaire de prévention des risques -ci-après CPP-, et un comité de coordination des sept CHSCT concernés -ci-après "Inter CHSCT"-, pour mutualiser l'information et le traitement des sujets transversaux, chaque comité conservant toutefois ses prérogatives en matière de négociation et de décision.

Une quarantaine de réunions sur la mise en œuvre du projet se sont ainsi tenues avec les CHSCT concernés, entre fin 2012 et début 2014.

Entre mars et décembre 2013, entendant user de la prérogative ouverte au CHSCT par l'article 4614-12 du code du travail, en cas de mise en œuvre d'un projet important, six des sept CHSCT concernés ont tour à tour adopté une résolution visant à voir organiser une expertise externe commune sur le projet, acceptée en son principe par la direction, qui leur a cependant demandé de tenir compte du processus de concertation conduit depuis le départ, et en conséquence de limiter le périmètre de l'expertise aux seuls points de blocage ou restant encore non totalement résolus.

Les représentants des CHSCT ont cependant maintenu leur demande d'expertise globale, en choisissant de la confier au cabinet TECHNOLOGIA, dont ils ont adopté fin décembre 2013 la proposition de cahier des charges, tandis que cette même proposition était refusée par la direction de l'entreprise par un courriel adressé à TECHNOLOGIA le 29 janvier 2014.

C'est ce désaccord qui est aujourd'hui soumis au Tribunal, chacune des parties faisant essentiellement valoir les moyens de fait et de droit suivants, pour le complet exposé desquels il y a lieu de se référer à leurs écritures susvisées en application des dispositions des articles 446-1 et 455 du code de procédure civile.

Pour la SOCIETE ORANGE, demanderesse :

- Le processus de concertation et d'association qui mis en place pour la conduite du projet a permis d'importants travaux d'analyse, auxquels les CHSCT ont étroitement participé.

- L'Inter CHSCT, après avoir réitéré le 21 novembre 2013 la demande de principe d'une expertise formulée plus tôt par la plupart des CHS individuellement, a toutefois accepté d'en reconsidérer le cahier des charges "sous réserve d'évolutions suffisantes permettant de résoudre les points bloquants identifiés, qui seront remontés via les CHSCT".

- Un document de synthèse de 37 pages a donc été produit en décembre 2013, sur lesquels seuls trois CHSCT, les comités DFEM, DIG et ACHATs ont fait remonter des points bloquants subsistants.

- Bien que lors de la réunion du 16 décembre 2013, la direction ait demandé le ciblage de l'expertise sur ces points d'achoppement, qui ne concernent donc plus que trois comités, le cahier des charges présenté par le CABINET TECHNOLOGIA, ne tenant absolument aucun compte de travail déjà réalisé, propose une étude globale en trois étapes, dont les deux premières répliquent ce qui a déjà été fait, tandis que la troisième étape, qui serait un bilan post déménagement à six mois, est tout à fait prématurée puisqu'à ce stade, notamment, les choix concernant le mobilier de bureau ne sont pas encore faits.

- La contreproposition de la direction ne remet nullement en cause le droit des CHSCT à l'expertise, mais elle entend la restreindre aux services pour lesquels sa nécessité existe, en excluant le Comité Contentieux, qui ne s'est pas associé à la demande, ainsi que les Comités USEI, et DRH, qui n'ont voté l'expertise que par solidarité avec les autres Comités, ainsi que le Comité SG, qui n'a fait remonter aucun point bloquant qui lui soit propre.

- L'exercice de la prérogative légale dont se prévalent les CHSCT doit en effet s'apprécier au regard de son effet utile: l'expertise est un ultime recours qui ne se substitue pas au rôle du Comité, qui ne peut se limiter à déléguer ses attributions à un expert au lieu de les exercer ; elle vient seulement le relayer, pour autant qu'il ait préalablement épuisé les pouvoirs d'inspection ou d'enquête dont il dispose selon les articles L4612-2, L4612-4 et L 4612- 5 du Code du travail, sans avoir obtenu de réponse satisfaisante de la part de l'employeur.

- L'article L 4614-13 du code du travail confie d'ailleurs au juge, sur saisine de l'employeur, l'appréciation des contestations élevées sur le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise .

- En l'espèce, il est démontré que les CHSCT, grâce au processus de concertation mené en amont, disposent d'une information suffisamment précise et étendue pour donner l'avis qu'ils refusent aujourd'hui d'émettre à défaut d'une expertise globale préalable.

- En ne tenant aucun compte des travaux effectués avec la direction, et en demandant cette expertise tardivement, après plusieurs mois de participation très active et d'adhésion apparente au processus proposé par la direction d'ORANGE, les représentants du personnel montrent une attitude dilatoire, constitutive d'un abus de droit, qui n'a d'ailleurs pas l'aval du syndicat CFDT, lequel a pris position en faveur de l'expertise limitée préconisée par la Direction d'ORANGE.

Pour les CHSCT défenseurs,

- Il est d'emblée souligné par le comité DFEM, première entité touchée par le projet, puisqu'il regroupe 452 des 875 salariés concernés par le changement de site, que le principe posé par la direction, savoir le regroupement sur le site "Nouvel Alleray" des salariés actuellement installés sur les deux sites "Losserand" et "Saxe", est synonyme d'une importante densification, qui est le point crucial du dossier : lors du précédent déménagement vers le site "Olivier de Serres", les préconisations du cabinet TECHNOLOGIA, déjà mandaté pour expertise, avaient conduit la direction à amender significativement son projet en réduisant le nombre des salariés initialement prévus sur le site.

- L'avis initial donné par le CCUES, comité central de l'Unité Economique et Sociale Orange, dont la Direction ne produit pas le PV de réunion, traduit une réserve à l'égard du projet dès l'origine, puisque s'il a donné lieu à 8 votes favorables sans vote contre, 17 votants se sont abstenus de prendre position.

- Le processus d'information et de consultation qui prévaut pour l'opération "Nouvel Alleray" suit certes les lignes méthodologiques directrices définies par l'accord d'avril 2013, mais d'une part, il n'est pas achevé, d'autre part, son déroulement ne respecte pas tous les principes affichés dans l'accord qui, enfin, ne prévoit aucune renonciation des CHSCT à leur droit de demander l'expertise.

- Dès la première réunion d'information du 8 novembre 2012, la présentation des enjeux du projet et d'un premier calendrier prévisionnel a donné lieu à des critiques sur la priorité donnée au coût plus qu'aux besoins des salariés, sur le souhait majoritaire de bureaux individuels ou à deux, et sur le respect des normes AFNOR.

- Le processus s'étant poursuivi sans que soit remis en cause le principe de densification ni modification pratique significative à cet égard, il est donc apparu que sous couvert de concertation et d'échanges, la Direction d'ORANGE avait déjà fixé l'objectif -la densification de la population pour réaliser des économies substantielles - et entendait le suivre : c'est dans ces conditions qu'a été votée dès mars 2013 par le Comité DFEM la résolution adoptant le principe d'une expertise, en mandatant ses représentants à l'Inter CHS pour rédiger le cahier des charges et choisir le prestataire, décision que les autres comités ont par la suite imitée ou à laquelle ils se sont ralliés.

-L'acceptation de faire remonter les points bloquants pour faire éventuellement évoluer le cahier des charges ne peut en rien s'interpréter comme une renonciation au principe de l'expertise, ni même comme une acceptation d'en limiter le champ, d'autant que la fourniture de cette information n'a conduit, lors de la réunion de l'Inter CHSCT du 16 décembre 2013, à aucune avancée concrète de la direction.

- l'approche retenue par la direction d'ORANGE n'est pas fondée sur les besoins liés aux métiers, mais sur les contraintes immobilières prédéterminées, et elle ne peut donc répondre aux préoccupations relayées par les Comités, alors que, précisément, un certain nombre de difficultés et d'incertitudes subsistantes sont liées à l'absence de réflexion aboutie sur les métiers et leurs impératifs : c'est la raison d'être de l'expertise, qui ne pourra être que globale compte tenu de l'interaction des problématiques.

- La segmentation aujourd'hui souhaitée par la Direction témoigne d'une singulière méconnaissance de ce qu'est une expertise CHSCT, et il n'y a dans l'attitude des CHSCT ni légèreté blâmable, ni abus quelconque dans l'exercice de leur droit, qui puisse justifier la position de la Direction d'ORANGE

- La méthodologie du CABINET TECHNOLOGIA, validée par le Ministère du travail, dans les termes du cahier des charges qu'elle a produit, doit donc être mise en œuvre, le seul point à débattre étant le troisième volet du cahier des charges, qui est post-déménagement et ne peut donc en principe être revendiqué par le Comité, l'expertise ayant vocation à étayer son avis, antérieur par définition au déménagement. Cette troisième phase apparaît cependant pertinente, dès lors que la Direction entend apparemment recueillir l'avis des CHSCT avant la finition des aménagements intérieurs, en sorte qu'un regard indépendant postérieur permettra si nécessaire de compléter et de rectifier l'expertise .

- Les Comités ne disposant d'aucune ressource, c'est à l'employeur qu'il incombe, selon les termes de l'article L 4312-13 du code du travail, et quelle que soit l'issue du litige, de régler l'intégralité de leurs frais de procédure

Pour la SAS CABINET TECHNOLOGIA,

- la Société conteste la qualité de la SA ORANGE pour discuter le contenu du cahier des charges relatif à l'expertise, dont la définition revient à la délégation du personnel.

- elle précise que le coût journalier annoncé -1480 euros HT- est celui déposé au Ministère dans le cadre de l'agrément et ne peut être contesté qu'a posteriori, dans le cadre d'une discussion sur la qualité des prestations.

- Quant à la réduction du périmètre de l'expertise, elle n'est pas possible puisqu'elle en dénaturerait complètement la méthodologie, alors que celle-ci est prise en considération pour la délivrance de l'agrément ministériel, en sorte que TECHNOLOGIA est tenue de mettre en œuvre

- Au demeurant, le risque de double emploi avec les travaux déjà réalisés est inexistant puisque les deux démarches -concertation sur le projet organisée par l'employeur, et expertise à la demande des CHSTC- n'ont pas la même finalité.

- En toute hypothèse, la procédure est à son encontre abusive, puisqu'il n'a aucun lien avec la décision contestée des CHSCT, et donc aucun motif de devoir participer la procédure, ce qui justifie ses demandes reconventionnelles.

SUR QUOI

Le projet "Nouvel Alleray", impliquant le déménagement de 872 postes de travail et le regroupement sur un site unique, actuellement en cours d'aménagement, de salariés actuellement répartis sur deux sites distincts, induit une transformation importante dans l'organisation de ces postes de travail.

A ce titre, se trouvent engagés :

-D'une part, l'obligation de l'employeur, tirée des articles L 4121-1 à 4 du code du travail, et renforcée par l'approche globale de la sécurité au travail du législateur européen, de veiller préventivement à la sécurité et à la santé des travailleurs : celle-ci lui impose notamment de prévenir les risques en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail. Dans le cadre de projets de réorganisation, il lui incombe d'évaluer ces risques, y compris dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail, puis d'élaborer un plan de prévention, en veillant notamment à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,

- D'autre part, le rôle de surveillance et de contrôle confié aux CHSCT par les articles 4612-1 et suivants du Code du travail, d'où découle, lorsque survient dans l'entreprise une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, la consultation obligatoire du Comité pour recueillir son avis préalablement à la réalisation de l'aménagement envisagé, telle que prévue par l'article L4612-8 du code du travail.

Il n'est en outre pas contesté que cette opération soit un projet important au sens de l'article 4612-8 du code du travail, et que dès lors elle ouvre au CHSCT la potentialité du recours à l'expertise prévu par l'article 4612-12 du même code.

Tout en indiquant ne pas discuter le principe de l'expertise, les conditions dans lesquelles ORANGE souhaite en voir drastiquement réduire le périmètre obligent néanmoins à aborder la question du droit à expertise lui-même, avant de déterminer s'il peut éventuellement lui être apporté des restrictions, et si oui, lesquelles.

Sur le principe du droit des CHSCT défenseurs à l'expertise :

La Société ORANGE a, avec l'accord méthodologique pour la conduite des grands projets immobiliers qu'elle a conclu en avril 2013 avec les organisations syndicales représentatives, mis sur pied un processus original pour mettre en oeuvre son obligation de prévention et traiter, le plus en amont possible, les risques liés au réaménagement des lieux de travail.

Les deux accords collectifs de mai 2010 et avril 2013 ont en effet institué, en particulier pour les projets immobiliers, une méthodologie d'instruction des dossiers de réorganisation très détaillée, structurée en plusieurs étapes, opposable à toutes parties, qui a été mise en oeuvre par dans le cadre du projet du "nouvel Alleray".

Notamment, 110 personnes ont participé au travail de l'équipe projet, le comité pluridisciplinaire de prévention des risques a déjà procédé à deux vagues d'entretiens prévues avec les membres du personnel, impliquant 69, puis 70 volontaires, les acteurs externes associés au projet, en particulier la médecine du travail, ont accepté la méthodologie et soumis des préconisations, les travaux ont été présentés et discutés dans de multiples réunions, dont le projet s'est nourri pour évoluer en tenant compte des observations formulées.

La mise en place de cette démarche, qui constitue certes un processus "inédit et innovant", pour reprendre les propos d'un des médecins du travail concernés, n'en reste pas moins dédiée essentiellement à l'élaboration d'un projet qui, quelle que soit la réalité de la volonté d'y associer les salariés est d'abord celui de la direction de l'entreprise.

D'ailleurs, si l'accord cherche à "définir un état d'esprit dans la conduite des projets immobiliers basé sur les principes énoncés... notamment l'anticipation, l'analyse des besoins, la souplesse et la participation de l'ensemble des acteurs concernés", avec l'objectif d'obtenir un consensus dans les projets immobiliers, il précise expressément que la structure de coordination InterCHSCT, "n'est pas une instance de négociation ni de décision ; elle ne se substitue pas aux instances existantes en particulier aux CHSCT, qui conservent leurs prérogatives telles que prévues par les textes, et portant sur toutes questions relative à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux".

Au demeurant, même si l'accord ne le précisait pas aussi clairement, il ne pourrait pas en être déduit une quelconque renonciation des comités à leurs prérogatives, et en particulier à leur droit de solliciter une expertise pour leur permettre de disposer des éléments techniques nécessaires à l'expression en toute connaissance de cause de leur avis sur le projet examiné.

En soutenant l'inutilité de l'expertise au motif que le processus envisagé par le cabinet TECHNOLOGIA serait celui qui a déjà été suivi dans le cadre de la procédure de consultation/concertation menée à partir de fin 2012 sous l'impulsion de l'entreprise, ORANGE, bien qu'elle s'en défende, méconnaît bel et bien la réalité du droit à expertise des CHSCT, puisqu'en soutenant que sa

mise en oeuvre doit s'effacer, même si ce n'est qu'en partie, devant la démarche préventive de l'entreprise, elle le relègue à une fonction purement complémentaire, voire subsidiaire, qui ignore la spécificité du rôle du CHSCT, celui-ci n'étant pas, dans l'hypothèse d'un "projet important", de prévenir les risques au stade de l'élaboration du projet, mais d'émettre un avis sur ces risques après examen du projet une fois celui-ci abouti.

Dans ce contexte, l'expertise vise donc à fournir par voie externe et indépendante aux CHSCT, dont les membres ne sont pas nécessairement spécialistes de l'aménagement immobilier, dès lors qu'ils ne s'estiment pas suffisamment informés, une source d'appréciation des propositions de la Direction, extérieure à l'entreprise elle-même, les mettant en mesure de faire face à ses responsabilités en tant que partenaire actif de l'employeur, aptes à formuler des propositions et à exercer effectivement leur contrôle à son égard.

Quel qu'en soit par ailleurs l'intérêt, les actions menées en interne sous l'impulsion de la direction ne peuvent donc justifier la contestation ou la réduction de l'expertise, qui doit se comprendre comme un véritable droit à "contre-expertise" par rapport aux travaux de contributeurs internes, choisis et payés par ORANGE, sur lesquels les CHSCT ont été informés et dont ils ont reçu les conclusions, mais sans avoir été consultés sur la méthode, ni invités à participer aux entretiens, ni destinataires des comptes rendus détaillés.

Compte tenu de la différence de positionnement de l'entreprise et du CHSCT et des attributions données par la loi à ces derniers, il n'apparaît pas, contrairement encore à ce que soutient la demanderesse, que le juge puisse disposer d'un quelconque pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de la demande du Comité, qui lui permettrait de la refuser ou de la limiter en considération du caractère jugé suffisant des éléments d'information que le Comité aurait reçu par voie interne.

Si un contrôle du juge doit s'exercer en effet, il ne peut porter que sur la réalité de l'existence du projet important ou du trouble grave qui la motive au sens de l'article L 4612-12, un constat positif à cet égard lui imposant de confirmer la demande d'expertise, sans avoir même à rechercher si les informations nécessaires étaient ou non susceptibles d'être fournies par l'employeur, le droit à expertise des CHSCT n'étant pas susceptible d'être mis en cause par la mise en place d'un recours préalable aux services internes de l'entreprise.

De ce qui précède, il découle que les CHSCT, lorsqu'ils demandent une expertise dans le contexte d'un projet important, usent d'une prérogative légale quasiment discrétionnaire, en sorte que s'il y a lieu de contrôler que cet usage n'est pas abusif, à tout le moins il est certain qu'un tel abus ne peut être caractérisé par le seul refus des comités de s'en tenir aux informations obtenues dans le cadre de la démarche de prévention mise en oeuvre par l'entreprise, quelle qu'en soient la sophistication et la qualité.

Ceci étant, il y a lieu de rechercher si l'abus de droit allégué peut être caractérisé par les circonstances de fait dans lesquelles la demande d'expertise a été formulée, puis maintenue par les comités défendeurs

Sur l'existence de l'abus de droit allégué :

Il est nécessaire, pour le démontrer, d'établir qu'en demandant l'expertise, les CHSCT auraient agi avec maligned, c'est-à-dire en l'absence d'un réel besoin d'information, ce qui supposerait d'une part, qu'ils en aient effectivement déjà reçu tous les éléments utiles, et d'autre part, que leur refus de s'en satisfaire soit manifestement injustifié.

A titre liminaire, concernant les conditions de la demande d'expertise, il n'apparaît pas que les CHSCT l'aient formée tardivement ou de mauvaise foi :

- D'une part, en termes de date, le principe du recours à l'expertise a en effet été adopté et annoncé dès mars 2013 par le Comité DFEM, et réaffirmé par la suite, les autres comités ayant suivi la même voie : le 9 juillet 2013 en ce qui concerne le CHSCT SG, le 11 juillet 2013 en ce qui concerne le CHSCT ACHATS, le 4 septembre 2013 pour le CHSCT DIG, le 15 novembre 2013 pour le CHSCT DRH-COM, le CHSCT USEI IDF s'étant quant à lui associé à la demande par une résolution votée plus tard, le 18 décembre 2013.

- D'autre part, en termes d'intention, s'il a certes été convenu lors de la réunion de l'INTER CHSCT de novembre 2013, à la demande de la Direction d'ORANGE tendant à revoir le périmètre de l'expertise, que les comités feraient remonter leurs points bloquants, pour autant, aucun engagement corrélatif n'a été pris par les CHSCT, ni à cette date, ni avant, ni plus tard, de renoncer à l'expertise en faveur de laquelle ils avaient déjà pris pour la plupart une résolution.

Si ORANGE, portée par l'importance de la démarche de prévention qu'elle a initiée, a voulu croire, pendant le déroulement du processus et jusqu'à l'ultime démarche de concertation menée en décembre auprès de l'Inter CHSCT, à la possibilité d'un consensus final général, c'est par l'effet d'un excès d'optimisme, ou d'un certain manque de lucidité, mais elle ne peut se prétendre victime d'une quelconque tromperie ou manœuvre des CHSCT, auquel aucun revirement d'attitude tardif ne peut être reproché.

En ce qui concerne les informations reçues,

ORANGE insiste tout particulièrement sur la fréquence des réunions aussi bien avec les comités pris individuellement, les travaux leur ayant été systématiquement présentés à raison de 43 réunions des comités d'octobre 2012 à janvier 2014, et 8 réunions de la structure de coordination de janvier à décembre 2013.

Aucune demande d'information, selon la société demanderesse, n'a été laissée en souffrance, et la plupart des sujets de discussion ou de tension ont pu être résolus dans le contexte de cette concertation.

Pour autant, il est constant, d'abord, qu'aucun membre de l'Inter CHSCT n'a participé aux réunions du Comité pluridisciplinaire de prévention, qui n'ont donné lieu qu'à des comptes-rendus succincts : il n'y a donc eu à ce niveau aucune coopération, et même si cette absence de participation des CHSCT s'explique par le positionnement du CPP et la mission qui lui était dévolue dans le cadre de l'élaboration du projet, il en découle pour les Comités, la conviction de n'avoir pas reçu d'information objective de la part de cette instance, extérieure à l'entreprise, mais choisie et rémunérée par elle, dont les travaux ne leur ont été diffusés qu'à minima.

Par ailleurs, les entretiens de salariés menés dans le cadre du processus ont été des entretiens collectifs avec des collaborateurs réunis par collèges métiers, et sur la base du volontariat, au lieu d'un échantillonnage établi aléatoirement ou par accord entre le CHSCT et la Direction, et d'entretiens individuels, susceptibles de donner aux salariés interrogés une plus grande liberté de parole.

La deuxième phase de ces entretiens fait l'objet d'une critique supplémentaire, tenant à la période au cours de laquelle elle a été réalisée, soit en juillet 2013, ce qui donne consistance à l'affirmation des Comités selon laquelle à cette date, n'a pu être réalisée qu'une présentation des résultats à quelques salariés pas encore en congés, suivie d'une brève phase d'échanges : Le caractère insuffisamment aléatoire de la sélection des personnes interrogées, et la superficialité des entretiens, mettent dès lors en question la portée des enseignements qui peuvent en être tirés.

Sur la question, visiblement essentielle depuis l'origine, de la densification des espaces de travail, la Direction d'Orange est toujours restée évasive. Même dans le cadre de la présente instance, elle se limite à affirmer que les surfaces effectives par poste de travail sont finalement peu éloignées de la norme AFNOR, et surtout à réitérer que si l'accord d'avril 2013 fait référence à cette norme, c'est en tant que repère utile dont il y a lieu de tenir compte au mieux, et non comme un impératif contraignant.

Ainsi, bien que les comités aient dès l'origine marqué leur inquiétude au regard de la surface dévolue à chaque poste, nettement inférieure aux 10 m² de la norme AFNOR, et de la réduction drastique du nombre de bureaux à faible capacité prévus sur le nouveau site par rapport à l'existant actuel au sein de l'immeuble, et qu'ils aient réitéré leurs observations à cet égard à plusieurs reprises au cours du processus, ni les plans métrés, produits pour la première fois sous un format peu lisible en septembre 2013, ni le document de synthèse produit en décembre 2013, et censé résoudre les points bloquants, n'ont apporté aux salariés les informations propres à lever sur ce point leurs incertitudes.

Il subsiste donc objectivement, même après la mise en oeuvre du processus de concertation initié par la direction d'ORANGE un besoin d'information non satisfait des CHSCT.

En ce qui concerne le traitement par la direction des doléances de fond exprimées par les CHSCT,

Deux points cruciaux, s'ils n'ont pas été complètement laissés de côté par la direction d'ORANGE, n'ont cependant pas fait l'objet du traitement privilégié qu'appelaient de leurs vœux les comités.

Sur la question des superficies par poste de travail et des espaces partagés, le déficit d'information souligné ci-dessus ne masque pas qu'en dépit de quelques améliorations, il subsiste une différence très conséquente entre la situation actuelle et celle qui va résulter pour les salariés du déménagement projeté : les plans métrés tardivement produits traduisent une diminution de surface par poste de travail, et des changements très significatifs dans la répartition de ces postes de travail, les bureaux à un ou deux étant en forte diminution par rapport aux espaces partagés à quatre ou plus. Les comités expriment ainsi la crainte légitime d'aménagements qui ne prendraient pas en compte les besoins de confidentialité et de calme de certaines équipes, aggravée par le fait qu'en l'état, les aménagements intérieurs des locaux en terme de mobilier, éclairage, équipement des locaux collectifs et locaux de détente... n'ont encore fait l'objet d'aucune information.

La seconde protestation récurrente exprimée par les comités tient à leur réclamation de voir conduire la phase de recueil des besoins par métiers, alors qu'elle a été faite de façon beaucoup plus générale, en fonction des différentes activités des directions concernées : C'est ce que montre le "programme général" de mars 2013, où l'analyse présentée opère des distinctions fondées sur une typologie des postes de travail -sédentaire, nomade, de passage- et sur le caractère du travail -encadrement, réflexion, collaboration -, mais non sur les métiers eux-mêmes.

Les deux préoccupations globales ci-dessus énoncées -insuffisance des surfaces et inadaptation des aménagements aux métiers exercés- se reflètent dans la liste des points bloquants établie à la demande de la direction d'ORANGE en octobre 2013 qui sont entre autres : l'adaptation des bureaux aux activités exercées, le respect des normes de surface, l'absence d'étude d'impact sur les déplacements professionnels, et la question de l'aménagement intérieur et de l'équipement des bureaux.

C'est l'absence de réponse sur ces points bloquants qui a fini de déterminer les comités au lancement de l'expertise. Si certes, comme le souligne ORANGE, ces points n'émanent que de trois comités, cette indication est de faible valeur pour apprécier l'étendue du blocage subsistant, si on la rapproche de ce que les comités "plaignants" représentent, à eux quatre, 96 % des effectifs concernés par le projet.

Il est ainsi avéré que la démarche de concertation initiée par l'entreprise, à laquelle les CHSCT ont participé, exerçant ainsi pleinement leurs prérogatives, n'a pas pu, ou pas su, répondre pleinement aux préoccupations des CHSCT, d'où le besoin d'une expertise, qui, mettant en oeuvre des savoirs spécifiques, leur proposera les éléments nécessaires à l'émission d'un avis CHSCT éclairé et pertinent, qu'ils ne peuvent produire en l'état.

L'expertise étant un droit des CHSCT et l'exercice de ce droit n'ayant pas dégénéré en abus, la demande de la Société ORANGE doit être rejetée et le principe de l'expertise TECHNOLOGIA affirmé, restant toutefois à en définir le périmètre .

Sur le périmètre de l'expertise :

De ce qui précède, il résulte que l'expertise ne peut être autre que globale : motivée par l'absence de certains éléments nécessaires à la compréhension, par la nécessité d'un avis technique préalable, mais surtout par la persistance de points bloquants qui sont transversaux par rapport au projet, il est impossible qu'elle fournisse les éléments requis si elle est, comme le souhaite la direction d'ORANGE, limitée aux seuls directions, ou départements des directions, de l'entreprise, dans lesquels les points bloquants ont été plus particulièrement identifiés.

La déclaration du syndicat CFDT de l'entreprise lors des réunions sur le vote de l'expertise, reconnaissant le travail effectué, et émettant "des réserves sur le contenu de l'expertise demandée, qui devrait, de son point de vue, se limiter aux écarts mesurés entre les éléments de conception détaillés du projet, soumis à la consultation des CHSCT, et les points bloquants ou d'amélioration remontés par chacune des comités en réponse aux différentes consultations" est à juste titre interprétée par la direction comme favorable à sa position. Elle constitue indéniablement un signe encourageant pour la poursuite de la concertation, sur ce projet et sur d'autres, selon les lignes de l'accord d'avril 2013. Elle ne constitue cependant qu'un point de vue syndical, et ne peut que rester sans influence sur un droit à expertise dont le Syndicat CFDT n'est pas lui-même le titulaire, actuellement débattu dans le cadre d'une instance à laquelle il n'est pas partie en tant que tel.

Il y a lieu de préciser que les choix concernant les mobiliers et équipements techniques liés aux aménagements étudiés n'ayant pas encore été faits au moment où l'avis des CHSCT a été demandé, le calendrier de l'expertise devra être organisé de telle sorte qu'elle prenne en compte ces mobiliers et équipements techniques, dont le gabarit et le positionnement conditionnent l'organisation des postes de travail, et sans la connaissance desquels l'analyse du projet d'implantation selon le cahier des charges proposé ne peut être utilement conduite.

La seconde phase chronologique présentée dans le cahier des charges, est l'étape 3, soit un bilan post déménagement, à six mois, de la situation des personnels dans le nouvel immeuble, comportant une analyse de l'activité des personnes sur les postes de travail pour : déterminer l'écart entre travail prescrit et travail réel; analyser l'environnement physique et technique du travail ; analyser les impacts des espaces proposés sur le travail en équipe, la communication, la concentration, les modes de management, le contrôle social; évaluer les conséquences de la nouvelle implantation sur la santé des salariés ; faire l'état des lieux des risques psycho sociaux ; formuler des propositions d'amélioration.

L'expertise prévue par l'article L 4614-12 du code de travail vise à fournir aux CHSCT les éléments d'information nécessaires pour leur permettre de donner sur le changement important programmé un avis, qu'ils doivent nécessairement donner avant que ce changement, en l'espèce le déménagement de l'ancien immeuble vers le nouveau, n'ait lieu.

L'impact du changement une fois celui-ci opéré ne peut, quel que soit l'intérêt d'une investigation destinée à l'évaluer, entrer dans le champ d'une expertise préventive.

Il en résulte que l'expertise confiée à TECHNOLOGIA devra se limiter aux étapes un et deux, c'est-à-dire à la première des deux phases chronologiques prévues par le cahier des charges, son coût étant limité à due concurrence de cette restriction.

Sur les dommages intérêts demandés par le cabinet Technologia :

Le Cabinet TECHNOLOGIA prétend à des dommages intérêts pour procédure abusive à son encontre, et effectivement il paraît fondé à soutenir que sa mise en cause dans la procédure est superflue, puisqu'il est dans la position d'un tiers neutre par rapport au litige qui oppose la direction d'ORANGE à ses CHSCT.

Cependant, dans le même temps, il développe dans ses écritures une position de total soutien aux CHSCT qui ne l'ont pas encore mandaté, ce qui, battant en brèche cette neutralité, et donne corps à la nécessité, telle qu'appréciée par la Direction d'ORANGE, que la décision à intervenir lui soit déclarée opposable.

Il n'apparaît pas dès lors que le droit de l'actionner qu'a mis en oeuvre ORANGE soit constitutif d'un abus appelant la condamnation à dommages et intérêts sollicitée, dont le cabinet TECHNOLOGIA sera en conséquence débouté.

Sur la prise en charge des frais non taxables et les dépens :

Les dispositions de l'article L 4614-13 prévoient que les frais de l'expertise CHSCT sont à la charge de l'employeur.

Il en résulte qu'à moins d'un abus de procédure, non caractérisé en l'espèce, les frais relatifs à la procédure consécutive à une contestation de cette expertise lui incombent également, en ce compris les honoraires du ou des avocats choisis comme conseils par les CHSCT, dès lors qu'ils ne disposent d'aucune ressource propre pour assurer leur rémunération;

Au vu des factures produites aux débats, la Société ORANGE doit donc être condamnée à ce titre à payer les sommes de 18 774 euros TTC et 7869,42 euros TTC .

Elle sera en outre condamnée à payer à la société CABINET TECHNOLOGIA la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Etant partie succombante, ORANGE doit être enfin condamnée au paiement de l'intégralité des dépens de la procédure.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, en la forme des référés, par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

Déboutons la SA ORANGE de sa demande de limitation de l'étendue de l'expertise TECHNOLOGIA,

Excluons toutefois du périmètre de cette expertise la phase 2 relative au bilan post déménagement,

Validons en conséquence les résolutions des CHSCT décidant de l'expertise et acceptant le cahier des charges de la SAS CABINET TECHNOLOGIA dans la limite de la phase préalable au déménagement,

Condamnons la Société ORANGE à prendre en charge l'intégralité des frais exposés par les CHSCT défendeurs dans le cadre de la procédure, en ce compris les honoraires d'avocat soit :

- 7869,42 euros TTC pour les Comités ACHATS, DIRECTION IMMOBILIER GROUPE, SECRETARIAT GENERAL, USEI ILE DE France et DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES COMMUNICATION,

-18 774 euros TTC pour le Comité DIRECTION FINANCIERE ETAT MAJOR,

Déboutons la SAS CABINET TECHNOLOGIA de sa demande de dommages intérêts pour procédure abusive,

Condamnons la Société ORANGE à payer à la SAS CABINET TECHNOLOGIA la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamnons la société ORANGE aux entiers dépens de la procédure.

Fait à Paris le **11 avril 2014**

Le Greffier,

Le Président,

Anissa SAICH

Nicole COCHET