

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

REFERES

ORDONNANCE NE LA FORME DES REFERE RENDUE LE 06 Janvier 2012

N°R.G. : 11/03192

N° : 11/

DEMANDEURS

**S.A.S. CAPGEMINI
TECHNOLOGY SERVICES
venant aux droits et
obligations de la société
CAPGEMINI TELECOM
MEDIA DEFENSE,
S**

**S.A.S. CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES venant aux
droits et obligations de la société CAPGEMINI TELECOM
MEDIA DEFENSE**
Tour Europlaza - Courbevoie
20 avenue André Prothin
92927 PARIS LA DEFENSE CEDEX

c/

**CHSCT de l'ancienne société
CAPGEMINI TELECOM
MEDIA DEFENSE (devenue
CAPGEMINI
TECHNOLOGY SERVICES),
: Q**

Monsieur S
Tour Europlaza - Courbevoie
20 avenue André Prothin
92927 PARIS LA DEFENSE CEDEX

représentés par Me Nicolas SEVIN DE, avocat au barreau de
HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 701

DEFENDEURS

**CHSCT de l'ancienne société CAPGEMINI TELECOM
MEDIA DEFENSE (devenue CAPGEMINI TECHNOLOGY
SERVICES)**
Tour Europlaza - Courbevoie
20 avenue André Prothin
92927 PARIS LA DEFENSE CEDEX

Madame Q
Ker Izel La Suzanne
35410 NOUVOITOU

représentés par Me Jonathan CADOT, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire : W06

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Michèle CHOPIN, Juge, tenant l'audience des référés par
délégation du Président du Tribunal,
Greffier : Marie-Clotilde CROS, Greffier

Statuant publiquement en premier ressort par ordonnance
Contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal,
conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

EXPOSE DU LITIGE

La société CAPGEMINI TELECOM MEDIA DEFENSE (CAPGEMINI TMD), spécialisée dans les services informatiques des secteurs de l'aéronautique, de la défense, des télécommunications, des médias et du divertissement a été absorbée par la société CAPGEMINI INDUSTRIE et DISTRIBUTION, devenue CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES.

Cette société compte environ 8500 salariés et fait partie de l'UES CAPGEMINI.

Le groupe CAPGEMINI a envisagé d'expérimenter la méthode "Lean".

Le CHSCT de l'ancienne société CAPGEMINI TMD a été informé du projet de déploiement de la méthode lors de sa réunion du 1^{er} juillet 2011.

Lors de cette réunion le CHSCT a désigné le cabinet ARETE en qualité d'expert.

Le cabinet ARETE a adressé par courrier du 19 octobre 2011 une convention de mission d'expertise à la société CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Par exploit du 30 novembre 2011, la société CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES (ci après CAPGEMINI ou la société) et Monsieur S , ès qualités, ont assigné le CHSCT de l'ancienne société CAPGEMINI TELECOM MEDIA DEFENSE devenue CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES (ci après le CHSCT) et Madame Q , ès qualités, aux fins de voir :

- juger que le recours à l'expertise n'est pas valable car il n'a pas été mis à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT ;
- juger que la délibération n'est pas valable car elle ne comporte pas les justifications du recours à l'expertise ;
- constater que le CHSCT n'apporte pas la preuve que le projet de déploiement d'une méthode d'amélioration du travail est un projet important modifiant les conditions de travail, santé et sécurité
- juger en conséquence, que le projet de déploiement d'une méthode d'amélioration du travail ne constitue pas un projet important modifiant les conditions de travail, santé et sécurité ;
- juger qu'en tout état de cause, aucun risque grave n'est établi ;
- annuler la délibération du CHSCT en date du 1^{er} juillet 2011, en ce qu'elle a décidé d'avoir recours à une expertise sur le projet de déploiement d'une méthode d'amélioration du travail ;
- le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

A l'appui de ses demandes, développées oralement à l'audience, la société expose que, tout d'abord, le CHSCT ne peut délibérer que sur les sujets inscrits à l'ordre du jour ; que le recours à l'expertise n'était pas inscrit à l'ordre du jour ; que par conséquent la délibération n'est pas valable ; que, de plus, la délibération doit être motivée ; qu'en l'espèce, ladite motivation est vague ; qu'elle encourt donc la nullité.

Elle soutient, ensuite, que le CHSCT dénature l'expertise en posant des questions d'ordre général, qui ne relèvent pas de l'expertise ; qu'il a doré et déjà bénéficié d'une présentation sur le sujet répondant aux questions posées ; que la convention de mission est elle même très générale ; que la demande d'expertise doit être annulée ;

Qu'au surplus, les conditions du recours à l'expertise ne sont pas réunies ; que l'expert ne peut être en effet désigné que pour examiner un projet concernant les conditions de travail ; que seuls les projets modifiant de manière importante les conditions de travail peuvent justifier la désignation d'un expert ; que le CHSCT doit apporter des éléments tangibles à l'appui de sa demande d'expertise que l'expertise en l'espèce ne satisfait pas aux conditions légales et

jurisprudentielles; qu'il n'est pas prouvé par le CHSCT que le déploiement d'une méthode d'amélioration du travail constitue un projet important justifiant le recours à l'expertise ; qu'il n'est pas fait état dans la délibération de l'existence d'un risque grave.

Par ses conclusions déposées à l'audience et développées oralement, le CHSCT expose que la désignation de l'expert par le CHSCT entre dans le cadre de l'examen du point n° 5 de l'ordre du jour de la réunion ; qu'aucune disposition légale n'impose que la désignation de l'expert fasse l'objet d'un ordre du jour ; que la délibération est donc régulière ; qu'elle est de surcroit parfaitement motivée ; que le fondement légal est précisé ; qu'elle est, à ce titre, encore régulière.

Le CHSCT soutient ensuite qu'il n'existe aucune dénaturation du recours à l'expertise ; que le CHSCT se fonde sur l'existence d'un projet important ayant des conséquences sur les conditions de travail ; que le déploiement de la méthode Lean constitue bien un projet important ; qu'il s'agit d'une démarche ayant pour objectifs de réduire les gaspillages autour de deux piliers majeurs, le "juste à temps" et le "jidoka" ; que les enjeux sont importants ; que la méthode peut aussi générer des risques ; que sa mise en place peut s'avérer perturbante ; que le recours à l'expertise par le CHSCT sera validé.

Le CHSCT demande que la société CAPGEMINI soit condamnée à lui payer la somme de 3588 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

MOTIFS

Attendu qu'aux termes de l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou les conditions de travail prévu à l'article L 4612-8 du Code du travail.

Qu'il résulte ainsi de ces dispositions que le recours à un expert est un droit pour le CHSCT dès lors que les conditions posées par les dispositions susvisées sont réunies sous réserve de l'abus de droit;

Que cette instance représentative a le droit d'accéder à une information indépendante par l'intermédiaire d'un expert n'appartenant pas à l'entreprise.

Que la nécessité de l'expertise est souverainement appréciée par le juge ;

Attendu, en l'espèce, que le CHSCT a adopté en séance du 13 juillet 2011 la délibération suivante : *"dans le cadre des dispositions des articles L4614-12 et L4614-13 du Code du travail, nous demandons une expertise sur l'utilisation de Lean à TMD. Nous nommons le cabinet ARETE dont la mission devra répondre aux questions suivantes : a) qu'est ce que Lean à CAPGEMINI et à TMD? b) quels impacts sur les conditions de travail, sur l'emploi à court terme et long terme? c) les projets concernés en cours et à venir utilisant Lean ou une méthode approchée"* ;

Qu'aux termes de sa proposition de convention d'expertise, la société ARETE développe cette délibération ;

Que, tout d'abord, la désignation d'un expert au visa des articles L 4614-12 et L4614-13 du Code du travail ne requiert pas nécessairement une inscription préalable à l'ordre du jour, cette désignation étant la conséquence de l'identification d'un projet important modifiant les conditions de travail, dont la preuve incombe au CHSCT ;

Qu'au surplus, bien qu'aucun texte n'exige du CHSCT que la décision de recourir à l'expert soit motivée, force est de constater que dans la délibération du 13 juillet 2011, le CHSCT donne non seulement le fondement légal de sa délibération mais encore l'objet de l'expertise décidée ;

Que par conséquent, il n'y a pas lieu d'annuler la délibération du CHSCT en date du 13 juillet 2011 ;

Attendu qu'ensuite, s'il n'est pas contesté que l'expertise décidée a pour objet d'établir un "état des lieux" du déploiement de la méthode Lean, il ne saurait être déduit de ce seul objet et de l'emploi, en conséquence, de termes généraux, que la méthode Lean ne serait pas un projet important ; qu'il n'existe donc aucune dénaturation de ce seul chef du recours à l'expertise, qui demeure un droit du CHSCT, sauf abus ;

Qu'ensuite, la notion de projet important se définit au sens de l'article L4612-8 du Code du travail comme "*toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail (...) toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (...) toute modification des cadences et normes de productivités liées ou non à la rémunération du travail*";

Que la délibération du 13 juillet 2011 est rédigée ainsi : "*dans le cadre des articles L 4614-12 et L4614-13 du Code du travail, nous demandons une expertise sur l'utilisation de Lean à TMD. Nous nommons le cabinet ARETE dont la mission devra répondre aux questions suivantes : a) qu'est ce que Lean à CAPGEMINI et TMD, b) quels impacts sur les conditions de travail, sur l'emploi à court et long terme? c) les projets concernés en cours et à venir utilisant Lean ou une méthode approchée*";

Qu'il est indiqué dans le corps même du procès verbal que des "remontées" au sujet de la méthode seraient négatives et génératrices de "craintes";

Que, toutefois, il convient d'observer, comme cela ressort du procès verbal du 13 juillet 2011 , que la société CAPGEMINI indique tout d'abord n'avoir "rien à présenter", la présentation de la méthode devant se faire selon la direction devant le comité d'entreprise ;

Que le médecin du travail reconnaît qu'il s'agit bien d'un "sujet CHSCT" ; que la direction confirme qu'elle relève de l'organisation du travail, pour finalement en faire une présentation en diaporama ;

Que dans ces conditions, la société qui ne définit pas dans la précision et ne présente pas la méthode Lean, dans un premier temps, devant le CHSCT ne peut reprocher à ce dernier ni le principe du recours à l'expertise ni la généralité des termes de la mission ;

Qu'il ressort aussi des pièces produites et de la rédaction du procès verbal que si la méthode est définie en son principe à savoir selon la direction "apporter une amélioration aux projets de type TMA essentiellement : projets avec socle de maintenance et paliers d'évolution", aucune des modalités de la mise en oeuvre n'est décrite ; qu'ainsi la mise en oeuvre, en son sens concret, n'est pas précisément décrite ;

Que la "plaquette" de présentation, telle que présentée en CCE, de la méthode de déploiement des projets Lean précise pourtant qu'il s'agit d'une démarche "d'amélioration continue" construite par les équipes, réalisée en 3 étapes :

- identifier les gaspillages, les dysfonctionnements, choisir les améliorations prioritaires, identifier et partager les bonnes pratiques (diagnostic partagé);
- partager les objectifs et résultats opérationnels à la journée, semaine, mois, décider des plans d'actions en équipe (implémentation) ;
- déployer les bonnes pratiques d'animation et de travail en équipe, identifier, évaluer et conduire les nouvelles actions de progrès (pérennisation) ;

ce qui est résumé par l'expression "une approche collaborative et une responsabilisation des équipes" ;

Qu'il est encore précisé, aux termes de ce document de présentation, que le retour d'expériences 2010 a fait émerger des "bonnes pratiques" ; que la méthode induit une organisation des équipes par rapport au besoin client, des rôles et responsabilités renforcées, une amélioration de la qualité du service ; qu'en interne, elle génère des améliorations "identifiées", une écoute des collaborateurs et une meilleure communication interne, le tout par la réorganisation physique des équipes, l'établissement d'un tableau des "irritants" et actions d'amélioration, d'un plan de communication ; qu'elle consiste enfin en une contribution à la performance et tend à : l'amélioration de la qualité, l'augmentation de la contribution des projets, le développement des compétences des collaborateurs, l'homogénéisation des pratiques, la valorisation des pratiques; qu'elle est dominée dans son esprit par une culture de "l'amélioration continue" ;

Que la convention de mission du cabinet ARETE reprends ces points ;

Attendu que l'ensemble de ces éléments, sans qu'il ne soit besoin d'examiner d'autres éléments, caractérise l'existence d'un projet important au sens de l'article L4614-12 du Code du travail ;

Qu'en effet il s'en déduit que la méthode Lean, dans la mesure où elle s'inscrit dans une approche nouvelle de l'amélioration des performances peut impacter des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et normes de productivités, voire des aménagements modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ;

Que dès lors, c'est à bon droit que le CHSCT a décidé du recours à une mesure d'expertise ;

Qu'en conséquence, les conditions posées par l'article L. 4614-12 du Code du travail étant réunies et aucun abus de droit n'étant établi, la demanderesse sera déboutée de sa demande tendant à voir annuler la délibération entreprise le 13 juillet 2011 par le CHSCT de CAPGEMINI, en ce qu'il a décidé de recourir à une expertise.

Attendu que, dès lors qu'aucun abus ne peut être reproché au CHSCT, les frais de la présente procédure seront supportés par la demanderesse.

Que, la société CAPGEMINI sera condamnée à payer au CHSCT de la société CAPGEMINI une somme de 3000 euros au titre des frais qu'il a du exposer pour sa défense ainsi que les dépens.

Que compte tenu de la nature du litige, l'exécution provisoire sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, en la forme des référés, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DEBOUTONS la société CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES et Monsieur S _____, ès qualités, de leur demande tendant à voir annuler la délibération prise par le CHSCT de l'ancienne société CAPGEMINI TELECOM MEDIA DEFENSE devenue CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES et Madame QUEFFELEC, ès qualités, le 13 juillet 2011, en ce qu'il a voté le recours à une expertise et désigné le cabinet ARETE pour y procéder ;

CONDAMNONS la société CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES et Monsieur S _____ ès qualités à régler au CHSCT de l'ancienne société CAPGEMINI Telecom Media Defense devenue CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES et Madame Q _____ ès qualités une somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;

CONDAMNONS la société CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES aux entiers dépens ;

PRONONCONS l'exécution provisoire de la présente ordonnance

DEBOUTONS les parties de toute autre demande ;

FAIT A NANTERRE, le **06 Janvier 2012.**

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT.

Marie-Clotilde CROS, Greffier

Michèle CHOPIN, Juge