

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

REFERES

ORDONNANCE DE REFERE RENDUE LE 18 Mars 2013

N°R.G. : 13/00612

N° : Minute 2013/564

CHSCT DE L'ENTREPRISE
SILCA,

P [REDACTED]

J [REDACTED]

CE DE L'ENTREPRISE
SILCA

c/

S.N.C. SILCA

DEMANDEURS

CHSCT DE L'ENTREPRISE SILCA
67 avenue de Fontainebleau 94270 LE KREMLIN BICETRE

Monsieur P [REDACTED]
[REDACTED]

Monsieur J [REDACTED]
67 avenue de Fontainebleau 94270 LE KREMLIN BICETRE

CE DE L'ENTREPRISE SILCA
67 avenue de Fontainebleau 94270 LE KREMLIN BICETRE

représentés par la SELARL DELLIEN Associés, (Me Judit
KRIVINE)
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R 260

DEFENDERESSE

S.N.C. SILCA
12 Place des Etats Unis 92127 MONTROUGE CEDEX

représentée par la SCP FROMONT BRIENS (Me Jean-Sébastien
CAPISANO)
avocat au barreau de PARIS P 107

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Claire BOINERT, Vice-Présidente, tenant l'audience
des référés par délégation du Président du Tribunal,
Greffier : Pierrette COLL, Greffier Référés

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.

24043



Nous, Président, après avoir entendu les parties et/ou leurs conseils à l'audience du 18 février 2013 et mis l'affaire en délibéré au 18 mars 2013, avons rendu ce jour la décision suivante :

EXPOSE DU LITIGE

La société SILCA est une société en nom collectif qui assure la production informatique et la gestion des systèmes d'information de l'ensemble des filiales du Groupe Crédit Agricole.

Souhaitant harmoniser les pratiques de gestion des ressources humaines au sein du Groupe Crédit Agricole, la société SILCA a souhaité mettre en place un nouvel outil informatique dénommé « People Care » destiné à l'évaluation des salariés, avec un référentiel de compétence associé.

Le 16 juin 2011, le CHSCT de la société SILCA a été informé de ce projet. Le comité d'entreprise était également informé et consulté sur ce projet et émettait un avis défavorable.

Lors d'une réunion du 17 avril 2012, le CHSCT votait le recours à un expert pour analyser le nouveau système d'évaluation des salariés et désignait le Cabinet ISAST qui remettait son rapport le 28 septembre 2012.

Estimant qu'il aurait dû être informé et consulté sur l'utilisation de l'outil People Care, les élus du CHSCT ont à plusieurs reprises sollicité la direction de la société afin qu'elle organise une information consultation. Toutefois la direction et les élus du CHSCT n'ayant pu se mettre d'accord sur le périmètre de cette procédure, la campagne d'évaluation 2012 a débuté avec mise en œuvre des évolutions que la direction envisageait de présenter au CHSCT.

Estimant ne pas avoir été valablement informés et consultés sur l'outil People Care et sur les fiches du référentiel de compétences associé, le CHSCT et le CE ont donc saisi le juge des référés.

C'est dans ces circonstances que sur autorisation présidentielle du 25 janvier 2013 et suivant exploits du 25 janvier 2013, le CHSCT de l'entreprise SILCA, Monsieur P. [REDACTÉ] en qualité de secrétaire du CHSCT, Monsieur J. [REDACTÉ] en qualité de membre du CHSCT et le Comité d'entreprise de la société SILCA ont assigné en référé d'heure à heure la société SILCA devant la présente juridiction aux fins de voir :

- dire et juger que l'absence d'information et consultation du CHSCT sur l'évolution de l'outil People Care et le référentiel de compétences associé à la suite du rapport de l'expert ISAST et avant son utilisation dans le cadre de la campagne d'évaluation 2012 constitue une entrave à son bon fonctionnement et par conséquent un trouble manifestement illicite,

- dire et juger que l'absence d'information et consultation du CE sur l'évolution de l'outil People Care et le référentiel de compétences associé constitue une entrave à son bon fonctionnement et par conséquent un trouble manifestement illicite,

-ordonner à la société SILCA d'engager une procédure d'information consultation des CHSCT et CE sur l'évolution de l'outil People Care et le référentiel de compétences associé en tenant compte du rapport de l'expert ISAST.

-faire interdiction à la société SILCA de poursuivre les entretiens d'évaluation dans le cadre de la campagne 2012 tant que l'information et les CHSCT et CE n'auront pas été valablement informés et consultés.

-faire injonction à la société SILCA d'annuler les évaluations déjà effectuées dans le cadre de la campagne 2012 et de les reprendre une fois les procédures d'informations consultations effectuées sous astreinte de 10 000€ par jour de retard et se réserver la liquidation de l'astreinte,

- condamner la société SILCA à régler au CHSCT et au CE respectivement une somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens.

A l'appui de leurs prétentions, les demandeurs font valoir que la direction elle-même avait accepté d'engager une procédure d'information consultation avant de mettre en place la campagne d'évaluation 2012 et que s'agissant du périmètre de cette consultation, celle-ci doit nécessairement porter sur le référentiel de compétences dans la mesure où l'expertise met en avant la nécessité de finaliser et de former au référentiel. Ils font valoir que le CHSCT n'a jamais été valablement informé et consulté sur le projet People Care et qu'il est nécessaire après l'expertise rendue sur ce projet, que la direction prenne position sur les propositions formulées par l'expert. Concernant la consultation du CE, ils soutiennent que celui-ci n'a été que partiellement informé et consulté dans la mesure où le référentiel de compétence n'a pas été intégralement présenté ni les modalités de sa construction. Ils mettent en avant les risques psycho sociaux induits par les évaluations au moyen de l'outil People Care et soulignent la nécessité de suspendre la campagne d'évaluation 2012.

En défense, la société SILCA soulève l'irrecevabilité des demandes d'interdiction de la poursuite des entretiens d'évaluation et d'annulation des entretiens et soutient qu'il n'y a pas lieu à référé sur les autres demandes. Subsidiairement, elle conclut au débouté des prétentions des demandeurs et sollicite reconventionnellement le versement d'une somme de 1.500€ au titre des dispositions de l'article 700 du CPC et la prise en charge des dépens.

Elle fait valoir que dans la mesure où l'ensemble du processus d'évaluation des salariés dans le cadre de la campagne 2012 est achevé, la demande tendant à obtenir la suspension de cette campagne est sans objet. Elle souligne que le CE a été valablement informé et consulté et a émis un avis défavorable sur le dossier d'évaluation sous People Care et le référentiel de compétences associé. Concernant le CHSCT, elle soutient que le projet People Care n'est que l'informatisation d'un processus existant dans l'entreprise et ne constitue pas un projet important nécessitant la consultation du CHSCT. Elle soutient par ailleurs qu'aucune disposition légale ne la contraint à tenir compte des préconisations de l'expert mais souligne qu'elle a toujours associé et informé le CHSCT sur le projet.

MOTIFS

Selon l'article L. 4612-8 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant 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, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

En l'espèce, la société SILCA fait valoir que le projet People Care ne constitue pas un projet important dans la mesure où il n'est que la transposition du système d'évaluation existant sur un support informatique ; cependant, il ressort du rapport d'expertise du cabinet ISAST et des échanges lors de la restitution du rapport d'expertise que le processus d'évaluation repose en réalité sur un nouveau référentiel de compétences qui selon l'expertise, pose un certain nombre de problèmes notamment en raison de décalages entre les missions du référentiel emploi Groupe et les missions du référentiel de compétences SILCA, de l'absence de fiches de compétences pour certains emplois, de redondance de compétences pour les compétences managériales et des écarts

au niveau des valeurs cibles entre les fiches de compétence et celles des salariés ; l'expertise indique que le nouveau dispositif d'évaluation pourrait faire courir un risque pour la santé physique et psychique des salariés du fait d'un manque de clarté autour de l'usage des compétences et des critères de notation associés qui laisse place à l'interprétation du manager et donc à la subjectivité ; dès lors il apparaît que le projet People Care, dans la mesure où il s'accompagne de la mise en place d'un nouveau référentiel de compétence dont il s'avère qu'il fait courir un risque d'ordre psycho social aux salariés, constitue bien un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité des salariés et qui justifie donc l'information consultation du CHSCT sur le projet People Care et le référentiel de compétence qui y est associé ; toutefois dans la mesure où aucune disposition légale ne contraint l'employeur à mettre en œuvre les préconisations de l'expert désigné par le CHSCT, aucune injonction ne pourra être formulée sur ce fondement, le rapport d'expertise pouvant néanmoins servir de base de discussion dans le cadre de la procédure d'information consultation qui devra être organisée par l'employeur,

Selon l'article L2323-32 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ;

L'article L2323-32 du Code du travail prévoit pour sa part, que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Enfin l'article L. 2323-4 du Code du travail dispose que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ;

En l'espèce, il n'est pas contesté que le CE a été informé et consulté sur la mise en place du projet People Care et qu'il a rendu un avis négatif ; toutefois l'expert du CHSCT comme certains élus du CE ont souligné que la consultation du CE ne s'est effectuée que sur un projet partiel dans la mesure où le référentiel de compétences et les modalités de sa construction n'ont pas été présentés au CE, certains élus indiquent du reste n'avoir donné un avis que sur le simple passage à un système informatique sans être à même de se rendre compte des modifications entraînées par l'introduction d'un nouveau référentiel de compétences, or comme il a été exposé précédemment, il apparaît que ce nouveau référentiel entraîne des modifications importantes dans le mode d'évaluation des salariés qui justifie l'information consultation du CE, la mise en œuvre d'un tel projet sans consultation du CE constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en ordonnant à la société SILCA de convoquer une nouvelle réunion en vue d'informer et consulter le CE sur le nouveau référentiel de compétences utilisé dans le cadre du projet People Care,

Il n'est pas contesté que la campagne d'évaluation 2012 est achevée, dès lors la demande tendant à faire interdiction à la société SILCA de poursuivre les entretiens d'évaluation est devenue sans objet et la demande d'annulation des évaluations déjà effectuées excède les prérogatives du juge des référés,

La société SILCA succombe à l'instance ; elle sera donc condamnée à supporter les dépens ; elle sera en outre condamnée à verser à chacun des demandeurs une somme de 1 000€ au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

Statuant publiquement, en référé par ordonnance contradictoire et en premier ressort,

DISONS que la société SILCA en mettant en œuvre un nouveau référentiel de compétence sans informer et consulter le CHSCT et en informant partiellement le CE est à l'origine d'un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en ordonnant à la société SILCA de convoquer une nouvelle réunion du CHSCT en vue de l'informer et consulter sur le projet People Care et le référentiel de compétence qui y est associé et de convoquer une nouvelle réunion du CE en vue d'informer et consulter le CE sur le nouveau référentiel de compétences utilisé dans la cadre du projet People Care ;

CONDAMNONS la société SILCA à régler au CE et au CHSCT de la société SILCA une somme de 1.000 € chacun au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNONS la société SILCA aux dépens ;

DEBOUTTONS les parties de leurs autres demandes ;

RAPPELONS le caractère exécutoire de droit de la présente ordonnance

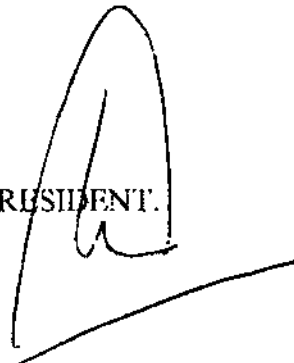
Fait et jugé à NANTERRE, le 18 mars 2013.

LE GREFFIER,



Pierrette COLL. Greffier Référés

LE PRÉSIDENT,



Claire BOHNERT, Vice-Présidente