

**A Madame ou Monsieur le Président du
Tribunal de Grande Instance de PARIS
statuant en la Forme des Référés**

Audience du 22 septembre 2011 à 9 h

CONCLUSIONS EN REPLIQUE

POUR :

la Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF), Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial immatriculé au RCS de PARIS sous le numéro B 552 049 447, ayant son Siège Social 34 rue du Commandant Mouchotte 75014 PARIS, agissant poursuites et diligences de sa Directrice Juridique, Madame Henriette CHAUBON, domiciliée en cette qualité 10 Place de Budapest 75009 PARIS

Demanderesse

Ayant pour Avocat :
Maître Michel BERTIN
Avocat au Barreau de Paris
Association d'Avocats BERTIN & DUPLAN
2 boulevard de Courcelles 75017 PARIS
Tel : 01 42 67 31 41 – Fax : 01 47 63 92 82 - Vestiaire : R77
bertin-duplan.avocats@orange.fr

CONTRE :

le CHSCT de l'Etablissement Commercial Trains de Paris Austerlitz (ci-après le CHSCT ECT PAZ), dont le Siège est situé 7 boulevard de l'Hôpital 75013 PARIS, pris en la personne de Monsieur André TOUZET, Membre du CHSCT, dûment habilité par avenant à la délibération du CHSCT du 9 décembre 2010

Défendeur

Ayant pour Avocat :
Maître Dominique GIACOBI
Avocat au Barreau de Paris
48 rue de Tocqueville 75017 PARIS
Tel : 01 42 27 39 49 – Fax : 01 43 80 08 65 – Vestiaire : P579
dg@giacobi-avocat.com

PLAISE AU TRIBUNAL

Jusqu'au 31 décembre 2010, il existait au sein de la Région Paris Rive Gauche (PRG) deux Etablissements Commercial Trains (ECT) :

- l'ECT de Paris Montparnasse (PMP)
- et l'ECT de Paris Austerlitz (PAZ).

Cette situation était inédite au regard de l'ensemble des autres régions SNCF où il n'existe qu'un seul ECT par Région.

C'est en raison de cette situation que le projet de création d'un seul et unique Etablissement Commercial Trains sur la Région Paris Rive Gauche a été mis en œuvre, et ce afin de simplifier les fonctionnements avec les Directions Régionales, d'activités et des trains.

I. FAITS :

La SNCF sollicite l'annulation **de la délibération votée le 9 décembre 2010** par le CHSCT de l'ECT (Etablissement Commercial Trains) de Paris Austerlitz (ci-après CHSCT de l'ECT PAZ) décidant de recourir à un expert extérieur, **le Cabinet CEDAET**, en application des dispositions de **l'article L. 4614-12 du Code du Travail**, pour diligenter une expertise sur le projet de création de l'ECT de PRG.

A. L'organisation antérieure à la mise en place du projet

1) L'organisation générale de la SNCF :

Dans un souci de bonne compréhension de cette affaire, il est opportun de rappeler les principes d'organisation et de fonctionnement de la SNCF.

Les niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise sont au nombre de trois :

- la Direction de l'Entreprise et les Directions Centrales d'appui
- les Directions Régionales
- les Etablissements

Le territoire national est divisé en régions SNCF (au nombre de 23) qui font elles-mêmes l'objet d'un découpage interne en établissements.

L'établissement est la plus petite zone géographique sur laquelle le Directeur d'Etablissement est responsable dans le domaine d'activité dans lequel cet établissement est spécialisé.

Chaque établissement est constitué de plusieurs unités opérationnelles (UO) et/ou de production (UP).

En l'occurrence, les établissements dénommés ECT (Etablissement Commercial Trains) regroupent l'ensemble des agents du service commercial des trains, autrement dénommés contrôleurs.

Leurs principales missions consistent à organiser les services commerciaux liés à l'accompagnement des clients, tout au long de leur voyage, à garantir la sécurité des voyageurs et à lutter contre la fraude.

Sur le plan des instances de représentation du personnel, la SNCF est dotée d'un « Comité Central d'Entreprise » (CCE) et d'autant de « Comité d'Etablissement régionaux » (CER) qu'il y a de Régions SNCF.

Au niveau des établissements, des CHSCT sont institués, couvrant soit l'ensemble du périmètre de l'établissement, soit celui d'une ou plusieurs UO ou UP.

2) L'organisation des ECT sur la région de PRG :

Jusqu'au 31 décembre 2010, il existait au sein de la région Paris Rive Gauche (PRG) deux ECT :

- **l'ECT de Paris Montparnasse (PMP) ;**
- **l'ECT de Paris Austerlitz (PAZ) ;**

Cette situation était inédite au regard de l'ensemble des autres régions SNCF, où il n'existe qu'un seul ECT par région (il y avait donc au total 24 ECT en France pour 23 régions).

Chacun des ECT était organisé de la même manière, à savoir :

- un certain nombre d'UO selon les activités pour lesquelles les ECT intervenaient :
 1. Sur PMP, les UO Transilien lignes N et U, SNCF Voyages, TER Centre Inter Cités ;
 2. Sur PAZ, les UO Transilien ligne C et SNCF Voyages et Proximités ;
- des pôles d'appui (RH, sécurité,...) équivalents au niveau du siège de chaque établissement ;

B. Le projet :

Le projet dont il s'agit consistait à créer un ECT unique sur la région de PRG, par rapprochement des ECT PAZ et PMP, selon le principe d'organisation en vigueur dans l'ensemble des autres régions SNCF, soit 1 ECT par région.

Le principal objectif de ce projet était de simplifier les fonctionnements avec les directions régionales, d'activités et des trains.

En effet, les ECT sont en lien avec :

- la Direction régionale de PRG, qui a une vision territoriale de l'ensemble des problématiques ;
- la Direction nationale des trains, qui recouvre l'ensemble des ECT de France ;
- et avec toutes les activités « clientes » au sein de la SNCF (TGV, TER, Transilien,...) qui ont chacune des Directions nationales et des entités déléguées en Région.

Les ECT ayant donc un panel varié d'interlocuteurs, la dualité d'établissements au sein de la Région de PRG générait des problèmes évidents de coordination et de pilotage par métier.

La fusion des ECT a ainsi permis de clarifier la situation en unifiant les représentants de l'ECT pour l'ensemble de leurs interlocuteurs.

Ainsi, seules les structures d'encadrement étaient concernées dans la mesure où ce projet n'avait ni pour objet ni pour effet de modifier les conditions de travail des agents du service commercial des trains.

Ce projet n'était donc par essence qu'une **réorganisation administrative**.

Aucune modification n'ayant été apportée à l'organisation interne de chaque UO.

L'ECT de PRG, renommé récemment PAC, a ainsi été créé au **1^{er} janvier 2011** en regroupant les cinq UO qui préexistaient au sein des ECT, sans aucune modification de leur structure, de leurs missions, ou de leur composition.

La fusion des ECT n'a donc eu pour seule conséquence que la fusion des pôles d'appui situés au niveau de la Direction de l'établissement : ressources humaines, gestions finances, sûreté, communication, sécurité, développement métier, production.

Le projet n'a ainsi eu aucun impact sur les conditions de travail de la quasi-totalité des agents des ECT.

Le projet a été présenté en information aux CHSCT PAZ et PMP.

C. La demande d'expertise :

Le projet a été évoqué une première fois au CHSCT de PAZ lors de la réunion des **8 juillet et 4 août 2010** (réunion tenue sur deux journées), dans le cadre de la question n°54.

Le projet a ensuite fait l'objet d'une présentation détaillée, avec remise d'un dossier d'information, lors de **la réunion ordinaire du CHSCT PAZ en date du 24 septembre 2010**.

A l'occasion de cette réunion, **Monsieur TULLI**, Chef de projet et actuel Directeur d'Etablissement (DET) de l'ECT de PRG (renommé PAC), avait prévu d'être présent pour pouvoir répondre aux éventuelles questions des membres du CHSCT.

Or, les membres du CHSCT ont voté contre sa présence, ce que n'a pas manqué de déplorer le président du CHSCT.

De fait, les membres du CHSCT se sont désintéressés de ce projet puisque parmi les 48 questions posées, aucune n'y était relative.

Toutefois, les membres du CHSCT devaient tardivement solliciter une consultation sur ce projet par courrier du 25 novembre 2010.

Les conditions légales de consultation n'étant pas réunies, la présidente du CHSCT et le secrétaire ne sont pas parvenus à un accord pour inscrire la consultation à l'ordre du jour.

Ils en ont fait état lors de la réunion ordinaire du CHSCT du 9 décembre 2010.

Néanmoins, ils ont convenu de fixer une réunion extraordinaire le 10 décembre 2010, à titre d'information complémentaire sur le projet.

Pour autant, et sans attendre cette réunion, les membres du CHSCT devaient, dès le 9 décembre 2010, voter une demande d'expertise sur le projet de création de l'ECT de PRG, motivée par les points suivants :

- *une diminution importante des effectifs de l'encadrement ;*
- *une modification de la charge de travail de l'encadrement et de leur localisation, avec une contrainte de mobilité forte due à la bi-localisation de leur poste ;*
- *une modification du périmètre des circonscriptions de notations pour les agents de l'exécution ;*

Le Cabinet d'expert CEDAET était désigné pour conduire l'expertise, et Monsieur ARMERO, membre du CHSCT, était mandaté pour suivre la mise en œuvre de la délibération.

Lors de **la réunion extraordinaire prévue le 10 décembre 2010**, qui s'est malgré tout tenue, les membres du CHSCT ont finalement posé plusieurs questions, auxquelles le DET a pleinement répondu.

La présidente du CHSCT a, par courrier du 17 décembre 2010, demandé à Monsieur ARMERO, membre du CHSCT désigné pour suivre la mise en œuvre de la délibération du 9 décembre 2010, si la demande d'expertise était toujours d'actualité eu égard aux échanges qui avaient pu avoir lieu le 10 décembre :

«lors du CHSCT extraordinaire du 10 décembre dernier, après un nouvel échange sur ce dossier et des réponses apportées, j'attire votre attention sur le fait que les membres du CHSCT, après un tour de table, ont acté que toutes leurs questions avaient été épuisées.

Dans la mesure où l'expertise avait été votée la veille, lors du CHSCT du 9 décembre, avant que les membres du CHSCT s'estiment suffisamment informés, je vous remercie donc de me confirmer, en votre qualité de membre désigné pour suivre son exécution, si une expertise vous paraît toujours utile compte tenu des réponses apportées le 10 décembre.

Je ne souhaite pas en effet judiciaireiser nos relations si cela n'a plus aucun intérêt.

Si des précisions vous semblaient encore nécessaires sur ce projet, je vous remercie de me l'indiquer et je suis encore prête à dialoguer avec vous pour éviter un contentieux, qui est à mon avis regrettable s'agissant d'une simple réorganisation administrative sans conséquences sur les conditions de travail de la quasi-totalité des agents ».

Monsieur ARMERO ne devait malheureusement apporter aucune réponse à ce courrier, contraignant la SNCF à saisir le juge de céans pour solliciter l'annulation de la délibération du 9 décembre 2010.

II. DISCUSSION :

A. Sur la forme : sur la prétendue tardiveté de l'introduction de l'instance :

En tout premier lieu, par Conclusions en réponse, le CHSCT voudrait soutenir que la présente instance introduite par la SNCF constituerait « *un trouble manifestement illicite pour cause de tardiveté* ».

Il y a lieu de rappeler tout d'abord que les règles permettant d'apprécier l'éventuelle tardiveté de l'engagement d'une procédure sont celles de la prescription.

Or, d'une part le Code du Travail ne fixe aucune règle particulière de prescription en matière de contestation d'une demande d'expertise, et d'autre part, contrairement à ce qui est affirmé par le CHSCT, la procédure a été engagée par la SNCF dans un bref délai bref.

Par ailleurs, la notion de trouble manifestement illicite ne produit un effet juridique que dans le cadre de l'article 809 du Code de Procédure Civile, définissant les pouvoirs du Juge des Référé.

Dans le cadre de la présente procédure, la procédure initiée est faite **en la forme des Référé** dans un cadre procédural spécifique défini par les articles L.4614-13, R.4614-19 et R.4614-20 du Code du Travail.

Au surplus, l'article 809 ne peut recevoir application dans la présente procédure dans la mesure où la notion de trouble manifestement illicite permet au Juge des Référé de prendre toute mesure conservatoire ou de remise en état pour faire cesser un tel trouble.

Il est dès lors évident qu'on ne peut rapprocher une mesure conservatoire ou de remise en état, par définition provisoire dans le cadre du contentieux des Référé, d'une règle de prescription obéissant au régime des fins de non-recevoir.

Il y a enfin lieu de souligner que la SNCF a introduit la présente instance alors que le CHSCT n'avait pas encore approuvé le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'expertise avait été votée.

A cet effet, il est particulièrement intéressant d'observer **qu'à ce jour le Secrétaire du CHSCT n'a toujours pas rédigé ledit procès-verbal**, de sorte que l'on peut contester, en l'état, la validité de la délibération votant le recours à un Cabinet d'Expertise.

L'instance introduite par la SNCF apparaît donc plus prématurée que tardive : le Secrétaire du CHSCT et le CHSCT n'ayant toujours pas fait diligence pour rédiger et approuver le procès-verbal devant certifier le vote d'un recours à une expertise.

On rappellera que le CHSCT **a attendu le mois de décembre** pour voter le recours à un expert, alors que le projet de fusion avait été présenté depuis le mois de septembre.

Le CHSCT ne peut donc reprocher à la SNCF d'avoir mis trois mois à engager la présente instance (*délai, au demeurant, bref compte tenu de la complexité de la procédure*), alors que le CHSCT a lui-même mis trois mois pour demander le recours à un expert.

La particulière mauvaise foi des Membres du CHSCT apparaîtra d'autant plus constituée que ceux-ci ont délibérément fait obstacle à l'information que le Président du CHSCT voulait leur apporter dès le mois de septembre, en votant pour l'exclusion du chef de projet, Monsieur TULLI, qui avait été spécialement convié pour répondre aux éventuelles questions des Membres du Comité.

Le CHSCT ne peut prétendre que la SNCF aurait commis le délit d'entrave prévu par l'article L.2328-1 du Code du Travail qui réprime :

« le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise (...), soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier » ,

alors même qu'il est constant que le Comité d'Etablissement de Paris Rive Gauche a été régulièrement consulté en décembre 2010 avant que le projet ne soit mis en œuvre.

Enfin, force est de constater que le CHSCT ne fait état d'aucune jurisprudence propre à étayer ses dires.

A l'inverse, la seule décision citée par le CHSCT qui évoque la question de l'incidence d'une prétendue tardiveté de l'engagement de l'instance sur la recevabilité de l'action en contestation de la nécessité de l'expertise est une **Ordonnance du Président du TGI de BOURGES en date du 12 juillet 2001**, de laquelle il ressort que si le Magistrat a estimé que l'assignation avait été délivrée tardivement (plus de 10 mois après le vote de l'expertise), **il n'y avait : « pas lieu, néanmoins, faute de texte, de déclarer irrecevable la demande de la SNCF ».**

Le CHSCT ne peut donc soutenir que le délai, d'environ trois mois, qui a été nécessaire à la SNCF pour engager la présente instance puisse avoir une quelconque incidence sur la recevabilité de ses demandes.

B Sur le fond :

1. Sur l'absence de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail :

En application des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du Travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

« - lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement,

- en cas de **projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail**, prévu à l'article L.4612-8».

La Circulaire DRT n°93/15 du 25 mars 1993, destinée à expliciter les dispositions légales, précise que l'expertise peut être demandée par un CHSCT « ***dans les cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés*** ».

Ainsi, selon l'article L. 4614-12 du Code du Travail (ancien article L. 236-9), la condition pour que le CHSCT puisse recourir à un expert est que le projet apporte **un changement déterminant aux conditions de travail d'un nombre significatif d'agents**.

La Circulaire précise également ce que les CHSCT sont en droit d'attendre d'un expert dans le domaine de l'organisation du travail et de la production :

« il s'agit d'une analyse socio- technique des conditions de travail portant sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination... ».

Dans le même sens, la jurisprudence constante de la Cour de Cassation affirme que la mise en œuvre des dispositions de l'article L.4614-12 du Code du Travail suppose un projet important modifiant les conditions de travail des salariés, soit un changement déterminant dans les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail d'un nombre significatif de salariés.

Ainsi, dans un arrêt du 14 février 2001, la Cour de Cassation a affirmé que la « *nécessité de l'expertise ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail* ».

En l'espèce, la SNCF entend démontrer que le projet en cause ne constitue pas un projet important au vu des critères énoncés ci-dessus.

a) Sur la consultation du CHSCT :

Dans ses écritures, le CHSCT soutient en premier lieu que si la SNCF a consulté le CER, et ce en application de l'article L.2323-6 du Code du Travail, elle ne pourrait dénier le droit aux CHSCT concernés d'être également consultés.

Cette argumentation ne saurait en aucun cas prospérer dès lors que les conditions de consultation du Comité d'Etablissement et celles du CHSCT ne répondent pas à des conditions identiques.

En effet, la consultation du CER a été réalisée dans la mesure où le projet de fusion des deux Etablissements modifiait la structure administrative de la Région.

Pour autant, **cette simple réorganisation administrative** n'a eu aucune conséquence importante sur les conditions de travail des Agents.

Or, comme précédemment rappelé, il ressort des termes de l'article L.4612-8 du Code du Travail que le CHSCT ne doit être consulté qu'en cas de projet induisant une modification importante des conditions de travail, de sécurité ou de santé des salariés.

Il ne fait donc aucun doute que, comme dans le cas présent, dans certaines hypothèses, le CER doit être consulté sans que le CHSCT n'ait à l'être.

Au surplus, le CHSCT soutient que le Président du CHSCT n'aurait eu d'autre choix que de le consulter dès lors qu'une demande de réunion lui avait été adressée en ce sens.

Selon le CHSCT, s'il peut « imposer » une consultation, c'est que le projet entraîne nécessairement des modifications importantes et qu'il est donc *de facto* bien fondé à solliciter une expertise.

Le CHSCT ose donc soutenir que deux de ses Membres pourraient à eux seuls décider *erga omnes* si un projet est important et si par voie de conséquence une expertise est ou non nécessaire.

La SNCF se verrait alors déniée le droit d'agir pour contester ce point de vue.

Cette analyse tout à fait audacieuse est contraire à la lettre des textes applicables.

L'article L.4614-10 du Code du Travail indique que le CHSCT est réuni :

« à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel ».

Dès lors, l'obligation de l'employeur, saisi d'une demande de réunion motivée par au moins deux des Membres du CHSCT, consiste uniquement à réunir le CHSCT sans avoir à se faire juge du bien-fondé de la réunion.

Au cours de ladite réunion, les points que souhaitent voir aborder les Membres du CHSCT sont évoqués, mais en aucun cas les Membres du CHSCT ne peuvent prétendre imposer de manière unilatérale un ordre du jour juridiquement contraignant pour l'employeur, sans quoi ils commettraient un délit d'entrave.

En l'espèce, les Membres du CHSCT ont sollicité une réunion pour parler à nouveau du projet et pour indiquer qu'ils souhaitaient être consultés.

La réunion s'est tenue et une discussion a eu lieu sur le projet, comme sur la demande de consultation.

Le Président du CHSCT a indiqué qu'il n'estimait pas que cette consultation était requise compte tenu de l'absence de modification importante des conditions de travail des Agents.

La SNCF a donc parfaitement respecté ses obligations.

L'article L.4614-13 du Code du Travail prévoit par ailleurs que l'employeur est en droit de saisir le Juge Judiciaire pour contester la nécessité d'une expertise.

Le CHSCT ne saurait donc prétendre faire échec au droit d'agir de la SNCF au seul prétexte que deux de ses Membres auraient formé une demande de réunion visant à ce que le CHSCT soit consulté !

b) Sur le plan quantitatif :

Pour remplir la double condition prévue à l'article L.4614-12 du Code du Travail, le projet en cause doit nécessairement concerner un nombre significatif de salariés et entraîner pour ceux-ci un changement déterminant dans leurs conditions de travail.

La Cour de Cassation a encore récemment rappelé que le critère quantitatif était un élément d'appréciation de l'importance du projet (Cass. Soc. 10 février 2010, n° 08-15086).

En l'espèce, **comme cela a déjà été rappelé**, le projet de création de l'ECT de PRG (renommé PAC) est **une réorganisation administrative** qui n'impacte en rien les conditions de travail de la quasi-totalité des Agents.

Les Unités Opérationnelles (UO) et les équipes concernées restent en place, avec leur encadrement de proximité actuel.

Le projet ne concerne que les pôles d'appui au niveau du siège des deux ECT préexistants.

En pratique, ce sont essentiellement les postes de chef de pôle qui se retrouvaient en doublon et qui ont été supprimés, ainsi que naturellement les postes de Directeur d'Etablissement et Directeur d'Etablissement adjoint.

Sur un effectif global d'environ **820 agents**, le projet n'a donc entraîné que **la suppression de 11 postes** (suppression de 15 postes et création de 4 postes sur un plan administratif), **soit 1,3 % de l'effectif**.

En outre, seule une partie restreinte des pôles d'encadrement a été effectivement concernée par cette réorganisation.

En effet, les pôles existant au niveau de chaque ECT ne font l'objet que d'un simple rattachement administratif à un pôle unique mais sont physiquement maintenus en leur emplacement au niveau du siège de chacun des ECT préexistants.

La « bi-localisation » de chaque pôle n'impose ainsi aucune mobilité, chaque agent restant sur son poste, à l'exception de certains cadres de direction, en fonction des besoins de management ou pour la tenue de réunions occasionnelles.

Les seuls postes « bi-localisés » sont ainsi les suivants :

- DET (Directeur d'Etablissement) ;
- DETA (Directeur d'Etablissement adjoint) ;
- RRH (Responsable Ressources Humaines) ;
- Dirigeant du pôle sécurité ;

- Dirigeante du pôle GEF (gestion finances) ;
- Dirigeant du pôle production ;
- Responsable informatique.

Soit au total 7 postes sur un effectif d'environ 820 Agents (moins de 1% de l'effectif).

Le CHSCT soutient dans ses Ecritures que

« l'ensemble des agents (800 agents) vont devoir désormais, différemment, répondre à une hiérarchie se situant sur deux sites distincts : celui de la gare de Montparnasse, et celui la gare d'Austerlitz ».

Pareille affirmation est mensongère.

En effet, **le projet n'induit aucun changement hiérarchique** pour la quasi-totalité des Agents puisque les Unités Opérationnelles (UO) composant les deux Etablissements n'ont subi aucune modification.

Comme cela vient d'être rappelé, ce n'est que le cadre d'ensemble qui fait l'objet d'une fusion.

L'ensemble des Contrôleurs ne voit donc aucune modification dans ses conditions de travail ni dans sa ligne hiérarchique puisque :

- *les équipes auxquelles ils appartiennent n'ont pas été modifiées ;*
- *les Responsables d'Equipe Train (RET), premier niveau hiérarchique, restent en place ;*
- *les Unités Opérationnelles (UO), regroupant les équipes, sont inchangées ;*
- *les Dirigeants des UO (DUO), deuxième niveau hiérarchique, ne sont pas concernés par le projet.*

Le projet n'a eu d'impact qu'au niveau des pôles d'appui, lesquels n'ont pas de lien hiérarchique avec les Contrôleurs.

Le projet précise clairement que :

« La principale caractéristique de cette évolution est qu'elle concerne des équipes dirigeantes et d'appui des établissements.

Rien ne change pour les agents et leur encadrement de proximité (UO). Les UO vont continuer à " vivre " et à évoluer, indépendamment du projet de fusion ».

Par ailleurs, le CHSCT considère que le maintien de deux sites et la bi-localisation de l'encadrement induirait nécessairement une modification importante des conditions de travail.

Or, c'est tout l'inverse.

Le choix du maintien de deux sites a justement été fait pour conserver en l'état les structures existantes sur chaque site, afin qu'il n'y ait aucune modification sur les conditions de travail des Agents.

La bi-localisation n'affecte que **7 postes de l'encadrement**, soit moins de 1% de l'effectif de l'Etablissement, la grande majorité des postes restant localisée sur l'un ou l'autre des sites, sans aucune modification.

Les seuls Membres de l'encadrement concernés par la bi-localisation considèrent d'ailleurs, après plusieurs mois de mise en place du projet, que la charge de travail n'est pas modifiée et est tout à fait gérable.

A cet effet, le Tribunal ne manquera pas de prendre connaissance de l'attestation de **Monsieur TULLI**, Directeur de l'Etablissement, qui indique :

« Le recul me paraît suffisant, à ce stade, pour affirmer, qu'en ce qui me concerne, l'organisation du travail à la tête de l'ECT a été bien calculée, ainsi que la charge de travail, dans le cadre du projet de fusion et de sa mise en œuvre

(...)

Mon emploi du temps me permet de mener à bien mes missions de DET, d'être présent sur l'ensemble des sites régulièrement, tout en continuant à aller " sur le terrain " avec les agents, en accompagnement et découchés ».

La fusion des deux ECT ne s'est donc pas traduite, pour moi, par une dégradation de mes conditions de travail ».

De la même façon, le Tribunal prendra connaissance de l'attestation de **Madame Martine PEZET**, RRH au sein du nouvel Etablissement.

En réalité, le CHSCT ne conteste pas que le projet de fusion n'a pas posé de difficulté pour les conditions de travail de la quasi-totalité des Agents, pas plus

qu'il ne soutient vraiment que la bi-localisation de certains postes d'encadrement pose un souci.

Aux termes de ses écritures, le CHSCT expose que le point essentiel qui l'aurait amené à souhaiter une expertise est la fusion des **trois postes** ayant des responsabilités sur les missions de sécurité, de sûreté et de formation.

Ainsi, le CHSCT réduit au final le champ de l'expertise souhaitée puisqu'il indique *in fine (page 12 des Conclusions adverses)* solliciter une expertise « *pour les trois agents concernés qui voyaient avec la fusion le nombre d'agents doubler n'est pas un abus de la part des CHSCT* ».

Le CHSCT considère donc finalement que, sur les 800 Agents que comprend l'Etablissement, l'expertise sollicitée n'aurait peut-être de pertinence que pour trois d'entre eux.

Mais, même réduite à ce périmètre, l'expertise n'en est pas plus fondée.

En effet, il faut ici indiquer que l'organisation classique à la SNCF prévoit pour chaque Etablissement un seul poste de DLS (Délégué Local Sûreté), de Coordinateur Sécurité (COSEC) et de Coordinateur Formation (COFO), l'effectif d'un Etablissement variant de quelques centaines d'Agents à plus d'un millier.

L'ECT PAC, comprenant environ 800 Agents, est donc parfaitement dans la moyenne des effectifs.

Les deux ECT préexistants étaient quant à eux sous-dimensionnés.

Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les personnes en charge des questions de sécurité, de sûreté ou de formation, jugent que leur charge de travail est tout à fait acceptable.

A court d'arguments, le CHSCT voudrait enfin que la SNCF lui démontre que le seul fait d'avoir à suivre le double d'Agents n'a pas d'influence sur les conditions de travail des trois Agents concernés.

On doit pourtant rappeler que la jurisprudence en la matière précise bien que la charge de la preuve des conditions justifiant le recours à l'expertise pèse sur le CHSCT (*TGI METZ 16 août 2005*).

Or, force est de constater que le CHSCT n'est pas en mesure de faire état d'une quelconque dégradation concernant les questions relatives à la sûreté, la sécurité ou la formation, à la suite de la fusion des deux ECT, pas plus que de récriminations particulières des Agents sur leurs conditions de travail.

Bien au contraire, la SNCF verse aux débats des attestations de ces Agents.

Ainsi, le Tribunal prendra connaissance de l'attestation de **Monsieur LANDIER**, Responsable du Pôle Sécurité, qui indique que :

« La structure mise en place nous permet d'accompagner régulièrement nos agents à bord des trains (13 accompagnements pour le seul mois d'août) et ainsi être au plus près de leurs préoccupations.

Aujourd'hui, après huit mois de fonctionnement, je suis en mesure d'affirmer que le fonctionnement de ma nouvelle entité est tout à fait correct et que chacun de mes collaborateurs et moi-même y sommes épanouis... »

De même, le Tribunal prendra connaissance de l'attestation de **Monsieur AMIOT**, Délégué Sûreté de l'Etablissement (DLS), qui précise que :

« La nouveauté de ce poste ne me permet pas de comparer avec les anciennes structures.

Par contre, à ce jour, ma charge de travail est satisfaisante.

Tout est une question d'organisation et de relation avec ses collaborateurs.

Pour finir, mon bureau est situé à Paris Austerlitz.

Le reste du temps, je suis sur le terrain à accompagner les agents ».

Sur le plan quantitatif, le projet ne concerne donc qu'une très faible minorité d'Agents, qui sont au surplus pour la plupart des Cadres assurant la direction de l'Etablissement.

Faute de modifications importantes des conditions de travail d'un nombre conséquent d'Agents, la demande d'expertise du CHSCT devra donc être annulée.

c) Sur le plan qualitatif :

- **S'agissant d'une simple réorganisation administrative, sans conséquence sur les conditions de travail, une jurisprudence constante considère en pareil cas qu'il n'y a pas lieu à expertise :**

Ainsi, un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 26 juin 2001, est venu préciser que (Cass. Soc. 99-16.096 – EDF) :

*« N'est pas un projet important au sens de l'article L. 236-9 du code du travail [article L. 4614-12 nouveau], le projet de la direction qui concerne le **réaménagement de l'organigramme** en redéfinissant des divisions, en prévoyant la restructuration de l'encadrement, la simplification de la gestion, **mais qui ne prévoit nullement la transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité** »,*

De la même manière, la Cour d'appel de Paris a, dans un arrêt du 17 janvier 2007, confirmé une ordonnance du TGI de Paris du 6 décembre 2005 (RG n°05/59254) ayant annulé une délibération votée par un CHSCT concernant la séparation des activités Matériel et Traction d'établissements « mixtes » Matériel et Traction, impliquant le regroupement des UP Traction au sein d'un nouvel établissement Traction, d'une part, et le regroupement des UP Matériel au sein d'un nouvel établissement Matériel, d'autre part.

Dans cette affaire, la Cour a relevé que le projet tendait uniquement à modifier le rattachement administratif des UP et n'entraînait pas de changement de lieu de travail, ni modification des horaires, ni nécessité d'une formation particulière, ni changement de rémunération ;

Le Tribunal de Grande Instance d'EVRY, par ordonnance du 24 février 2009, a annulé la délibération d'un CHSCT qui avait désigné un expert dans le cadre du projet de fusion de deux Etablissements EVEN, qui n'avait en pratique d'impact que sur les pôles d'encadrement ;

Le Tribunal a notamment relevé qu'il « ***est de jurisprudence constante que n'est pas un projet important au sens de l'article L 4614-12 du Code du travail, le projet de la direction qui concerne le réaménagement de l'organigramme en redéfinissant des divisions, en prévoyant la restructuration de l'encadrement, la simplification de la gestion mais qui ne prévoit nullement la transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil, ni modification des normes de cadences ou des normes de productivité, de sorte que le CHSCT de JUVISY de l'EVEN EVO est défaillant à apporter la preuve que les conditions légales autorisant à recourir à une expertise sont en l'espèce réunies*** ».

Nous sommes en l'espèce dans un cas de figure identique !

Toujours dans le même sens, le Tribunal de Grande Instance d'EVRY a, par ordonnance du 7 mai 2010, annulé la délibération de deux CHSCT ayant voté une expertise relative au projet de création d'un Etablissement Transilien Ligne C regroupant plusieurs UO d'établissements existants ainsi que la Direction Régionale de la Ligne C.

Dans cette affaire, pour faire droit à la contestation de la SNCF, le Tribunal a notamment relevé que, nonobstant notamment la mutation géographique de 7 agents et le changement d'horaires de travail de 35 agents, le projet ne prévoyait *« ni de transformation importante des postes de travail, ni changement de métier, ni nouvel outil, ni modification des cadences ou des normes de productivité, le personnel continuant à assurer le même type de missions avec les mêmes outils de travail, et qu'en conséquence il ne s'agit pas d'un projet important au sens de l'article L 4612-8 du code du travail, le recours à l'expertise ne pouvant servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail »*.

- **En l'espèce, le projet de création de l'ECT de PRG constitue une simple réorganisation qui n'entraîne aucun changement des conditions de travail :**

En effet, il n'y aura pour l'ensemble des agents des UO et des équipes concernées :

- **aucun nouvel outil, ni modification de la charge de travail, des cadences ou des normes de productivité :** Le personnel continuera à assurer le même type de missions qu'actuellement avec les mêmes outils de travail ;
- **aucune conséquence sur l'hygiène et la sécurité ;**
- **aucune mobilité géographique,** hormis, comme il a été dit, pour certains cadres au niveau des pôles d'appui ;
- **aucun changement de l'encadrement de proximité ;**
- **aucun nouveau métier ;**
- **aucun besoin de formation.**

S'agissant des postes supprimés (15 postes avec création parallèle de 4 postes, **soit 11 postes supprimés** au cadre d'organisation), une démarche d'accompagnement avait été mise en œuvre en amont à travers la conduite d'entretiens exploratoires avec les agents concernés.

Ainsi, sur l'ensemble des salariés concernés, seuls quatre n'ont pu trouver de poste à ce jour.

Ils sont donc maintenus en sureffectif au niveau de l'ECT de PRG le temps nécessaire pour qu'ils prennent un autre poste.

Les autres salariés ont trouvé un poste, et pour la majorité d'entre eux cela s'inscrivait même dans un souhait de mobilité exprimé en amont de la mise en œuvre du projet.

De nombreuses réunions de travail entre les agents des pôles d'encadrement avaient par ailleurs été conduites dès l'été 2010 afin de préparer au mieux la fusion des deux ECT.

En outre, un responsable « qualité de vie au travail » a été désigné pour accompagner le projet et recueillir l'avis des agents tout au long de la mise en œuvre du projet.

Il apparaît donc que le projet n'a induit aucune modification pour la quasi-totalité des agents.

Au surplus, pour les seuls agents concernés des mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre.

Le CHSCT ne peut donc valablement soutenir que le projet de création de l'ECT de PRG emporte des modifications importantes des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité conformément aux dispositions de l'article L 4614-12 du Code du travail.

➤ **La demande d'expertise ne fait d'ailleurs état d'aucune modification importante des conditions de travail :**

La motivation de la demande d'expertise du 9 décembre 2010 repose sur les points suivants :

- une diminution importante des effectifs de l'encadrement ;
- une modification de la charge de travail de l'encadrement et de leur localisation, avec une contrainte de mobilité forte due à la bi-localisation de leur poste ;
- une modification du périmètre des circonscriptions de notations pour les agents de l'exécution ;

Hormis le fait qu'il soit assez inhabituel que les membres du CHSCT se soucient de la charge de travail de l'encadrement, il demeure surtout que ces assertions sont erronées dans la mesure où la reconfiguration des pôles d'encadrement a justement été effectuée en prenant en compte la charge de travail de chaque poste (Cf. dossier d'information remis au CHSCT).

*
* * *

A cet effet, il convient de relever que le CHSCT estime qu'il serait injurieux de constater qu'il est assez inhabituel que ses Membres se soucient de la charge de travail de l'encadrement.

Il est cependant constant que le CHSCT fonde l'essentiel de son argumentation sur la charge de travail supportée par l'encadrement du fait de la fusion des ECT.

Il ne saurait certes être contesté qu'il est tout à fait légitime que le CHSCT se préoccupe de la charge de travail de tous les salariés relevant de son périmètre, y compris ceux appartenant à l'encadrement.

Pour autant, force est de constater que sur les dizaines de questions posées depuis des années à chaque réunion du comité, le CHSCT n'est pas en mesure d'indiquer combien d'entre elles auraient d'aventure concerné la charge de travail de l'encadrement, avant que celle-ci ne devienne le principal moyen avancé par le CHSCT dans le cadre de la présente procédure.

*
* * *

Par ailleurs, une démarche GAME (globalement au moins équivalent) a également été mise en œuvre afin de s'assurer que le projet n'induisse aucun affaiblissement de la gestion de la sécurité tant dans le domaine du management que dans celui de la production.

S'agissant du périmètre des circonscriptions de notation, il convient d'observer que cette question fait précisément l'objet d'un référentiel national à la SNCF (RH 0910).

Ce référentiel prévoit en substance que les agents ne peuvent être pénalisés dans leurs notations suite à une réorganisation administrative.

Le président du CHSCT avait proposé de développer ce point lors de la réunion du 10 décembre 2010, mais les membres du CHSCT n'ont pas souhaité revenir sur cette question.

La demande d'expertise ne contient donc aucun motif pertinent au regard des dispositions de l'article L 4614-12 du Code du travail.

➤ **Au surplus, l'ensemble des informations que les membres du CHSCT ont souhaité obtenir leur ont été communiquées :**

En premier lieu, on rappellera ici que les membres du CHSCT ont expressément voté pour l'exclusion du chef de projet, Monsieur TULLI, lors de la réunion du CHSCT du 24 septembre 2010, où ce dernier avait été convié justement pour répondre à toute éventuelle question.

En deuxième lieu, on ne peut qu'observer que le CHSCT, informé du projet dès l'été 2010, en avait eu une présentation complète en septembre 2010.

Or, ses membres ont attendu le 25 novembre 2010 pour solliciter des informations complémentaires !

En troisième lieu, une réunion extraordinaire a été organisée le 10 décembre 2010.

Lors de cette réunion, les membres du CHSCT ont épuisé les questions complémentaires qu'ils avaient à formuler sur le projet, et ont reçu une réponse pour chacune d'elles.

Enfin, la présidente du CHSCT a par courrier du 17 décembre 2010 indiqué à Monsieur ARMERO, membre du CHSCT désigné pour suivre la mise en œuvre de la délibération du 9 décembre 2010, qu'elle restait à la disposition des membres du CHSCT si des précisions complémentaires leur paraissaient nécessaires.

Monsieur ARMERO ne devait donner aucune suite à cette proposition.

On doit donc observer, d'une part, que le CHSCT s'est entièrement désintéressé du projet lorsqu'il lui a été présenté et, d'autre part, que la SNCF a répondu à l'ensemble des questions posées malgré leur caractère manifestement tardif au vu du calendrier de concertation sociale qui avait été défini.

- **En réalité c'est un choix de la SNCF en matière d'organisation du travail qui est contesté par les représentants du personnel du CHSCT PAZ :**

Il ne relève pas de la compétence d'un CHSCT d'entraver les décisions relatives à la gestion de l'entreprise à des fins purement syndicales, sous prétexte d'une divergence d'appréciation sur le bien-fondé de la réorganisation projetée par l'entreprise.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de rappeler par un arrêt du 11 février 2004 (SNCF / CHSCT EEX VIERZON) que « ***l'expertise décidée ne pouvait servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation de travail*** ».

Cette jurisprudence a par ailleurs été suivie dans de nombreux contentieux, et notamment dans une ordonnance du 2 août 2005 du Tribunal de Metz ayant estimé que : « ***la mission que le CHSCT projette de confier à l'expert constitue en réalité une contestation de l'organisation mise en place par la Direction de la SNCF et cherche à imposer une organisation différente de celle décidée. Une telle recherche ne saurait constituer la mission de l'expert, lequel n'a aucun titre à se substituer à la Direction de l'Entreprise.*** »

Le Tribunal de Grande Instance d'EVRY, dans sa décision précitée du 7 mai 2010, a pareillement rappelé que « ***le recours à l'expertise ne pouvait servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail*** ».

Il apparaît ainsi manifeste que l'opposition des CHSCT à la mise en œuvre de la nouvelle organisation n'est pas motivée par une modification importante des conditions de travail des agents concernés, comme l'exige l'article L. 4614-12 du Code du Travail, mais par une remise en cause de la décision de la SNCF de faire évoluer son organisation.

Le recours du CHSCT à une expertise apparaît même abusif dans la mesure où les membres du CHSCT ont voté dès la première présentation du projet contre la présence du chef de projet, Monsieur TULLI, aujourd'hui DET de l'ECT de PRG.

Les membres du CHSCT ne peuvent donc sérieusement décider d'avoir recours à une expertise pour avoir des informations complémentaires sur le projet, dès lors qu'ils ont délibérément exclu de la réunion de présentation le chef de projet qui s'était justement rendu disponible pour répondre à toutes leurs interrogations !

L'abus du CHSCT est d'autant plus caractérisé que la SNCF a veillé à répondre à l'ensemble des questions posées par les membres du CHSCT, quand bien même ont-elles été tardivement soulevées.

La délibération du CHSCT PAZ désignant le cabinet CEDAET pour diligenter une expertise sur le projet de création de l'ECT de PRG devra donc être annulée.

2. Sur la demande du CHSCT de condamnation sous astreinte de la SNCF à signer une convention d'expertise avec le Cabinet CEDAET :

Cette demande sera sans objet dès lors que la délibération par laquelle le CHSCT a décidé de recourir à une expertise sera annulée.

Il sera toutefois indiqué que cette demande ne saurait prospérer.

En effet, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'employeur de conclure une convention d'expertise avec l'Expert désigné par le CHSCT.

Les obligations de l'employeur sont définies par l'article L.4614-13 du Code du Travail et consistent à :

- *prendre en charge les frais de l'expertise (sauf à contester le coût devant le Juge Judiciaire) ;*
- *ne pas s'opposer à l'entrée de l'Expert dans l'établissement ;*
- *lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.*

Concrètement, l'Expert doit donc réaliser sa mission et adresser la facture de son intervention à l'employeur, qui est tenu de la régler, sauf à en contester le montant, devant le Juge Judiciaire.

Par contre, l'employeur n'est aucunement tenu de signer une convention d'expertise.

Il ne s'agit de fait que d'une pratique des cabinets d'expertise.

Si ce type de convention peut parfois présenter un intérêt pour préciser certaines modalités de l'intervention de l'Expert, on doit malheureusement constater une

dérive de certains cabinets d'expertise qui cherchent souvent par ce biais à imposer des contraintes à l'employeur qui excèdent ce qui est prévu par les dispositions légales (*intérêts de retard, délais d'accomplissement de la mission supérieurs aux maxima réglementaires, reconnaissance de responsabilité sur tel ou tel point*).

Certains cabinets d'expertise refusent même de commencer leur mission tant que l'employeur n'a pas signé une convention, s'affranchissant des délais qui leur sont imposés par l'article R.4614-18, lequel dispose que :

« L'expertise faite en application du 2° de l'article L 4614-12 est réalisée dans le délai d'un mois.

Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours ».

Le Tribunal ne saurait donc condamner l'employeur à signer sous astreinte une convention d'expertise qui n'est prévue par aucun texte.

Il convient ici de rappeler que le principe d'autonomie de la volonté, qui ressort de l'article 1134 du Code Civil, interdit à quiconque de contraindre une personne à contracter sans qu'elle y consente.

Un employeur ne peut être condamné sous astreinte qu'au seul respect de ses obligations légales, à savoir ne pas s'opposer à l'entrée de l'Expert, lui fournir les informations nécessaires et prendre à sa charge les frais d'expertise.

La convention d'expertise n'est nullement requise pour que l'Expert effectue sa mission.

Une telle convention ne doit être signée que si l'employeur et le cabinet d'expertise, d'un commun accord, l'estiment nécessaire pour préciser telle ou telle modalité de l'intervention de l'Expert.

Si l'employeur ou l'Expert ne jugent pas utile de conclure une convention d'expertise, il appartient à l'Expert d'effectuer sa mission dans les délais qui lui sont fixés par l'article R.4614-18 du Code du Travail.

Le CHSCT ne saurait donc requérir, en quelque hypothèse que ce soit, la condamnation de la SNCF à signer sous astreinte une convention d'expertise.

3 Sur la prise en charge des frais de justice du CHSCT :

- A titre principal : sur l'abus de droit commis par le CHSCT :

La SNCF ne saurait être tenue à prendre en charge les frais de justice du CHSCT dans la mesure où la demande d'expertise se révèle à l'examen manifestement infondée et, dès lors, abusive.

La jurisprudence considère en effet qu'en cas d'abus de droit, le CHSCT doit conserver la charge des frais de justice qu'il aurait exposés.

La jurisprudence précise que l'erreur grossière (Cass. Civ. 3^e, 3 juillet 1968, Bull. Civ. 1968, III, N°314) : la légèreté blâmable (Cass. Civ. 2^e, 29 avril 1976, Bull. Civ. 1976, II, n°138), la témérité (Cass. com. 4 mai 1971, n°69-14606) ou de manière générale toute faute caractérisée suffisent à constituer l'abus de droit.

Ainsi, le fait d'exercer un recours « manifestement irrecevable » constitue sans autre qualification possible un abus de droit (v. supra Cass. Civ. 2^e, 28 octobre 1992, n°91-13183).

La jurisprudence défend donc l'idée selon laquelle une prise de décision ayant des conséquences juridiques est un acte sérieux qu'on ne saurait entreprendre inconsidérément, sans réflexion préalable quant à la pertinence et au bien-fondé des motifs qui y président.

S'agissant de la décision de recourir à une expertise, il va de soi que le plus grand sérieux et une parfaite circonspection sont requis des CHSCT eu égard aux conséquences financières de cette décision (les honoraires demandés par les Experts en pareille matière s'élevant classiquement à plusieurs dizaines de milliers d'euros).

Le Tribunal de Grande Instance de PARIS, dans une ordonnance du 4 mai 2010, a en ce sens estimé que :

« Attendu ainsi que la décision du CHSCT de recourir à l'expertise apparaît manifestement infondée.

Attendu en conséquence qu'il ne revient pas à la requérante de supporter les frais engagés par le CHSCT pour faire valoir ses droits ».

En l'espèce, le CHSCT n'a pas été en mesure, ni dans le cadre de la délibération désignant un Expert, ni par la suite dans les conclusions déposées en cours de procédure, d'explicitier en quoi le projet de fusion des ECT aurait pu générer des modifications importantes des conditions de travail, ce qui était pourtant la condition nécessaire du recours à expertise sur laquelle le CHSCT devait sérieusement et préalablement s'interroger.

Le CHSCT conservera donc la charge des frais de judiciaires qu'il aurait, le cas échéant, décidé d'exposer.

- A titre subsidiaire : sur le montant des frais judiciaires exposés par le CHSCT :

Si par extraordinaire l'abus de droit du CHSCT n'était toutefois pas retenu, il ne saurait pour autant être fait droit à la demande du CHSCT, qui réclame que lui soit versé directement, au titre des frais irrépétibles engagés, la somme de 5.980 €.

S'agissant des principes existant en la matière, si, lorsque l'abus de droit n'est pas retenu, la prise en charge des frais judiciaires du CHSCT par l'employeur n'est pas contesté au regard de la jurisprudence de la Cour de Cassation en la matière, il n'en demeure pas moins que cette jurisprudence comporte des limites quant à l'étendue des frais judiciaires devant être pris en charge.

En effet, si la prise en charge des dépens ne peut guère être contestée en l'absence d'abus de droit, dans la mesure où il s'agit de frais tarifés et nécessaires au procès, il en va tout autrement des frais irrépétibles, dont le montant doit faire l'objet d'un contrôle juridictionnel.

Ainsi, le Juge Judiciaire est compétent pour écarter en tout ou partie la prise en charge des honoraires du conseil des CHSCT, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, en statuant en équité.

La Cour de cassation a précisé, dans un arrêt de la Chambre sociale du 26 octobre 2010 (n°09-12922), que la prise en charge des honoraires de l'avocat du CHSCT par l'employeur, en l'absence d'abus de droit, devait être arbitrée, comme en tout autre matière, sur le fondement de l'article 700 :

« Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société France Telecom à payer au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'unité d'intervention d'Auvergne la somme de 2.500 € ».

On observera d'ailleurs que les dispositions combinées des articles 696 et 700 du Code de Procédure Civile permettent pleinement au juge judiciaire de régler la question de la prise en charge des frais irrépétibles du CHSCT :

- l'article 696 permet au juge, par décision motivée (en l'occurrence, en l'absence d'abus, en raison du fait que le CHSCT n'a pas de ressources propres), de mettre la totalité ou une fraction des dépens à la charge d'une autre partie (ici l'employeur) ;
- l'article 700 permet quant à lui au juge de condamner la partie tenue aux dépens (quand bien même elle ne serait pas la partie perdante, ce qui est le cas de l'employeur qui gagne son procès), à payer à l'autre partie une somme au titre des frais irrépétibles, en tenant compte notamment de l'équité.

Si l'absence de ressources propres du CHSCT peut fonder la prise en charge de ses frais judiciaires par l'employeur, il n'en demeure pas moins que le CHSCT doit adopter une attitude responsable à l'égard des deniers de l'entreprise, dont il fait partie intégrante en sa qualité d'organe représentatif du personnel de celle-ci.

Ainsi, le CHSCT doit être en mesure de justifier de la pertinence de l'intervention d'un conseil au regard de la nature et de la complexité du procès, voire comme en l'espèce de son issue prévisible eu égard au caractère manifestement infondé du recours à expertise.

Il ne doit en effet être mis à la charge de l'employeur que les frais de justice dont le CHSCT est en mesure d'établir l'effectivité et la nécessité.

Or, le CHSCT dans la cause ne justifie pas de l'effectivité et de la nécessité des frais exposés, dont le montant est en outre manifestement disproportionné au regard de la nature du litige et de la procédure.

L'équité commandera en outre de limiter la prise en charge des frais irrépétibles du CHSCT dès lors qu'il succombera dans ses prétentions.

Les frais de justice du CHSCT, s'ils n'étaient purement et simplement écartés du fait du caractère abusif du recours à expertise, devront donc à tout le moins être ramenés à de justes proportions, par application des dispositions de l'article 700 du CPC.

PAR CES MOTIFS

Vu les articles L.4614-10 et L.4614-12 du Code du Travail,

Vu l'article R.4614-20 du Code du Travail,

Il est demandé à Madame, Monsieur le Président statuant en la Forme des Référés de :

- **DIRE ET JUGER** la SNCF recevable et bien fondée en l'intégralité de ses demandes, fins, Conclusions et moyens
- **CONSTATER** que les conditions de recours à un Expert telle que prescrites par les textes susvisés ne sont pas remplies

En conséquence :

- **DIRE ET JUGER** mal fondée la délibération prise le 9 décembre 2010 par le CHSCT de l'Etablissement Commercial Trains de Paris Austerlitz (PAZ)
- **ANNULER** en conséquence ladite délibération et la désignation du Cabinet d'Expert CEDAET
- **ORDONNER** l'exécution provisoire, nonobstant appel

A titre principal :

- **LAISSER** à la charge du CHSCT ses éventuels dépens et frais irrépétibles, sa demande d'expertise constituant un véritable abus de droit

A titre subsidiaire :

- **RAMENER à de plus justes proportions les frais de justice sollicités par le CHSCT**

**SOUS TOUTES RESERVES
ET A CE QU'IL N'EN IGNORE.**

Pièces visées à l'appui de la présente assignation :

1. **PV de la réunion du CHSCT du 8 juillet 2010**
2. **Projet de Fusion ECT PRG en date du 3 septembre 2010**
3. **Projet de Fusion ECT PRG en date du 20 octobre 2010**
4. **Convocation pour la réunion CHSCT du 24 septembre 2010**
5. **Projet d'ordre du jour réunion CHSCT du 24 septembre 2010**
6. **Ordre du jour du CHSCT du 24 septembre 2010**
7. **Projet de PV réunion CHSCT du 24 septembre 2010**
8. **Demande de consultation en date du 25 novembre 2010**
9. **Convocation pour la définition de l'ordre du jour**
10. **Convocation à la réunion CHSCT du 9 décembre 2010**
11. **Ordre du jour de la réunion du 9 décembre 2010**
12. **Projet de PV de la réunion CHSCT du 9 décembre 2010**

13. **Délibération CHSCT du 9 décembre 2010**
14. **Convocation à la détermination de l'ordre du jour pour la réunion extraordinaire**
15. **Convocation CHSCT extraordinaire du 10 décembre 2010**
16. **Ordre du jour de la réunion du 10 décembre 2010**
17. **Projet de PV de la réunion du 10 décembre 2010**
18. **Lettre adressée au Cabinet CEDAET**
19. **Lettre adressée à Monsieur ARMERO**
20. **Lettre de mission pour une expertise en date du 18 février 2011**
21. **Formule de consultation et acceptation de nouvelle situation (5 pages)**
22. **Courriel d'acceptation de Madame FAVREAU**
23. **Courriel d'acceptation de Madame SARRAUTE**
24. **Courriel d'acceptation de Madame PELTIER**
25. **Courriel d'acceptation de Madame SAUBAT**
26. **Attestation de Monsieur TULLI**
27. **Attestation de Monsieur LANDIER**
28. **Attestation de Monsieur AMIOT**
29. **Attestation de Madame PEZET**