

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Cour de cassation
Chambre sociale
26 février 2020

N° de pourvoi: 18-24758
Non publié au bulletin Rejet

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

La société Altran technologies, société anonyme, dont le siège est [...], ayant un établissement secondaire [...], a formé le pourvoi n° G 18-24.758 contre les arrêts rendus les 25 juillet 2017 et 26 juillet 2018 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, CHSCT de l'établissement de Vélizy, dont le siège est [...], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Altran technologies, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, et après débats en l'audience publique du 22 janvier 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 26 juillet 2018), que la direction de la société Altran technologies a annoncé la mise en place d'un nouvel outil informatique intitulé Smart RH, logiciel de gestion du temps de travail, pour le 1er octobre 2015, au cours d'une réunion du comité central d'entreprise le 15 avril 2015, lequel a donné un avis favorable le 17 juillet 2015 ; que le comité d'entreprise Altran IDF en a été informé le 21 septembre 2015 ; que la direction n'a pas estimé nécessaire de consulter les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la société, dont celui de Vélizy, au sein duquel l'outil Smart RH est mis en place depuis le 1er octobre 2015 et qui regroupe les deux sites de Vélizy et ceux des Mureaux, de Massy, Versailles, [...]; que, le 11 décembre 2015, le CHSCT de l'établissement de Vélizy (le CHSCT) a saisi le tribunal de grande instance aux fins de

suspendre l'utilisation de l'outil Smart RH au sein de l'établissement, tant qu'il n'aurait pas été régulièrement informé et consulté sur l'introduction de cet outil et les conséquences de son déploiement, d'interdire à la société d'instaurer et déployer des restrictions d'accès aux locaux des représentants du personnel et à titre subsidiaire de suspendre ces restrictions jusqu'à l'information consultation du CHSCT et de paiement par la société d'une somme à titre de dommages et intérêts pour atteinte portée à ses prérogatives ;

Sur le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 25 juillet 2017 :

Attendu qu'aucun grief n'étant formé contre l'arrêt rendu par la cour d'appel le 25 juillet 2017, il y a lieu de constater la déchéance du pourvoi en ce qu'il est dirigé contre cet arrêt ;

Sur le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 26 juillet 2018 :

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'ordonner la suspension de l'utilisation de l'outil Smart RH concernant le décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires, tant que le CHSCT n'aura pas été informé et consulté sur l'introduction de cet outil et les conséquences de son utilisation au regard du décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires, de lui interdire d'instaurer et de mettre en oeuvre, à l'égard des représentants du personnel membres du CHSCT des restrictions d'accès aux locaux de la société dans le périmètre de cette instance et de la condamner à payer au CHSCT une certaine somme à titre de dommages et intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que la pérennisation d'un système ayant cours de longue date dans l'entreprise ne saurait constituer un projet important au sens des dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, dont la cour d'appel a fait une fausse application ;

2°/ que la « pérennisation d'un système de décompte du temps de travail non conforme aux dispositions légales, porteur d'abus en nombre d'heures supplémentaires et donc susceptible de porter atteinte à la santé des salariés » ne permettait d'identifier ni un projet important tel qu'il était invoqué par le CHSCT ni un « danger grave » au sens de l'article L. 4612-8-1 – lequel n'était d'ailleurs pas invoqué - , de telle sorte que, fût-elle avérée, cette pérennisation d'un système de décompte inopportun pouvait nécessiter que des mesures appropriées soient ordonnées, sans pour autant justifier qu'une suspension de l'utilisation de l'outil informatique litigieux soit prononcée dans l'attente d'une consultation du CHSCT privée de tout objet ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a modifié l'objet du litige et fait une fausse application de l'article L. 4612-8-1 du code du travail ; qu'elle a ainsi violé les dispositions de l'article 4 du code de procédure civile et de l'article L. 4612-8-1 du code du travail ;

3°/ que la cour d'appel ne pouvait sans contradiction d'une part constater « qu'il n'est pas établi que les conditions de travail des salariés aient été impactées de manière importante par le déploiement de ce nouvel outil informatique », que la manière de prendre en compte les heures supplémentaires « n'a pas changé », que « le nouveau logiciel a permis des améliorations » et surtout que « l'informatique ne saurait seule résoudre » les inconvénients du système de décompte des heures supplémentaires qui a été pérennisé par le nouvel outil mis

en place et, d'autre part, ordonner la suspension de l'utilisation de l'outil SmartRH concernant le décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires, « tant que le CHSCT n'aura pas été informé et consulté sur l'introduction de cet outil et les conséquences de son utilisation au regard du décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en l'espèce ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a relevé que l'instauration du nouvel outil Smart RH était un projet important au sens de l'article L. 4612-8-1 du code du travail, en ce que ce nouvel outil, mis en oeuvre depuis octobre 2015, a encore à ce jour des effets importants sur les conditions de travail des salariés, par l'instauration d'un système de décompte du temps de travail effectif inadapté et non conforme aux dispositions légales et donc susceptible de porter atteinte à la santé des salariés par le nombre d'heures supplémentaires effectuées, a pu, sans modifier l'objet du litige, ordonner la suspension de l'utilisation de l'outil Smart RH concernant seulement le décompte du temps de travail et notamment des heures supplémentaires, tant que le CHSCT n'aura pas été informé et consulté sur l'introduction de cet outil et les conséquences de son utilisation au regard du décompte du temps de travail et des heures supplémentaires ; que le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de lui interdire d'instaurer et de mettre en oeuvre, à l'égard des représentants du personnel membres du CHSCT, des restrictions d'accès aux locaux de la société dans le périmètre de cette instance et de la condamner à payer au CHSCT une certaine somme à titre de dommages et intérêts alors, selon le moyen :

1°/ que le secret professionnel qui lie les représentants du personnel ne porte que sur les secrets de fabrication tandis que l'obligation de discrétion ne les lie qu'à l'égard des informations qui revêtent un caractère confidentiel et qui sont présentées comme telles par l'employeur ; que ces obligations ne portent pas sur toutes les données de nature commerciale ou relatives à la clientèle et aux partenaires commerciaux de l'entreprise dont les membres du CHSCT pourraient avoir connaissance à l'occasion de leurs fonctions et de leurs déplacements dans les locaux de l'entreprise ; qu'en considérant que les mesures de précaution tendant à la protection des intérêts commerciaux de l'entreprise étaient disproportionnées au motif que les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion et de confidentialité ainsi qu'au secret professionnel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des dispositions de l'article L. 2323-8 et des articles L. 4612-1 et suivants du code du travail tels qu'ils étaient applicables au moment des faits ;

2°/ que les représentants du personnel n'ont accès aux locaux de l'entreprise qu'aux fins d'exercice de leur mandat et dans la limite des impératifs de sécurité et de bonne marche de l'entreprise ; qu'en interdisant purement et simplement à la société d'apporter des restrictions à la faculté de circulation des représentants du personnel sans constater que les membres du CHSCT ont été empêchés d'exercer convenablement leurs fonctions et sans préciser dans quelles limites et proportions la société employeur pouvait néanmoins maintenir légitimement

certaines restrictions, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions des articles L. 4612 et suivants du code du travail dans leur rédaction applicable en la cause ;

Mais attendu qu'ayant retenu que les restrictions d'accès mentionnées dans la note de la société en date du 27 septembre 2013, qui imposent aux représentants du personnel membres du CHSCT d'une part d'être accompagnés dans les zones confidentielles et dans les zones d'enclave, protégées ou non, par le responsable de site ou toute autre personne le remplaçant, et d'autre part de mener les entretiens éventuels avec les salariés dans une salle de réunion sur le site en dehors de l'enclave, et enfin de mentionner sur un cahier de visite leurs heures d'entrée et de sortie, constituaient des atteintes à leurs prérogatives de libre circulation dans l'entreprise, qui n'étaient pas justifiées par des impératifs de sécurité et étaient disproportionnées par rapport à la protection des intérêts commerciaux de la société, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Et attendu que le rejet des premier et deuxième moyens rend sans objet le troisième qui tend à une cassation par voie de conséquence ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CONSTATE LA DÉCHÉANCE du pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 25 juillet 2017 ;

REJETTE le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt du 26 juillet 2018 ;

Condamne la société Altran technologies aux dépens ;

Vu l'article L. 4614-13 du code du travail, condamne la société Altran technologies à payer à la SCP Thouvenin, Coudray, Grévy la somme de 3 600 euros TTC ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six février deux mille vingt.