

21 décembre 2023

Tribunal judiciaire de Bobigny

RG n° 22/10815

Chambre 9/Section 1

Texte de la décision

Entête

TRIBUNAL JUDICIAIRE
de BOBIGNY

JUGEMENT CONTENTIEUX DU 21 DÉCEMBRE 2023
SELON LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE AU FOND

Chambre 9/Section 1
AFFAIRE: N° RG 22/10815 - N° Portalis DB3S-W-B7G-W6KX
N° de MINUTE : 23/00765

DEMANDERESSES

S.A.S. groupe Randstad France
[Adresse 7]
[Localité 20] / France
représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire :
1701

S.A.S.U. interim 31
[Adresse 3]
[Localité 11] / France
représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire :
1701

S.A.S.U. Interim d'oc
[Adresse 6]
[Localité 13] / France
représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire :
1701

S.A.S.U. internim

[Adresse 17]

[Localité 10] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S. Randstad

[Adresse 7]

[Localité 20] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Select TT

[Adresse 7]

[Localité 20] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Ainterim

[Adresse 4]

[Localité 1] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Alp'emploi

[Adresse 8]

[Localité 14] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Arve Interim

[Adresse 5]

[Localité 19] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Atoll

[Adresse 2]

[Localité 14] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. atout travail temporaire

[Adresse 15]

[Localité 18] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

S.A.S.U. Atrium

[Adresse 9]

[Localité 12] / France

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

C/

DÉFENDEUR

CSE ILE DE FRANCE DE LA SOCIÉTÉ RANDSTAD

[Adresse 16]

[Localité 21]

représentée par Me Mounir BOURHABA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C2580

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Monsieur Ulrich SCHALCHLI, Vice-Président,

Statuant sur délégation du président du tribunal judiciaire conformément aux dispositions de l'article 481-1 du code de procédure civile,

Assisté aux débats de Madame Saret LEE, Adjointe administrative faisant fonction de Greffière

DÉBATS

Audience publique du 21 Septembre 2023.

Délibéré fixé le 16 novembre 2023, prorogé au 21 décembre 2023

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

Par assignation du 31 octobre 2022, les sociétés Groupe Randstad France, Randstad, Select t. T., Ainterim, Alp'emploi, Arve Interim, Atoll, Atout Travail Temporaire, Atrium, Interim 31, Interim D'oc et Internim, constituant l'UES Randstad demandent que soit annulée la délibération en date du 24 octobre 2022 du CSE Direction Ile de France décidant une expertise pour risque grave et que le CSE soit condamné à leur payer la somme de 4500 € au titre des frais irrépétibles.

Elles font valoir :

- que la délibération mentionne "risque grave" sans autre précision;
- que le risque invoqué n'est pas identifié puisqu'il est simplement fait état d'une "souffrance" et d'un "stress" alors que 5 des six facteurs de risque avancés (autonomie et marge de manoeuvre, exigences émotionnelles, rapports sociaux, conflits de valeur, insécurité socio-économique) ont fait l'objet d'une satisfaction partagée par une majorité du personnel permanent ayant répondu dans le cadre de la consultation annuelle politique sociale en 2021 par le cabinet d'expertise Secafi ;

- que le risque invoqué n'est pas évalué par le CSE qui veut en déléguer l'étude quantitative et qualitative à l'expert ;
- que le risque concernerait aussi bien les salariés permanents que les intérimaires alors que ces derniers relèvent exclusivement des entreprises clientes en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail et que plusieurs centaines de milliers de missions sont effectuées annuellement dans des conditions de travail variables selon les entreprises d'accueil ;
- que les indicateurs de turn over et d'absentéisme des salariés permanents invoqués par le CSE, qui varient selon les agences et dépendent essentiellement de leur accessibilité en transports et de la "zone de chalandise", ne suffisent pas à caractériser un risque, sauf à admettre l'existence d'un risque grave permanent, systémique et structurel au secteur du travail intérim puisque ces taux sont inhérents au secteur et moins élevés dans l'établissement Ile de France que dans la branche ;
- qu'à défaut d'identification du risque et de sa gravité, la mission confiée à l'expert est un audit général des conditions de travail des salariés tant permanents qu'intérimaires qui conduit à demander à celui-ci de rechercher si les conditions du recours à expertise sont réunies alors qu'il appartient au CSE d'identifier les risques, le rôle de l'expert étant de formuler des propositions pour les conjurer ;

Le CSE conclut au débouté des demanderesses en leurs prétentions et demande la somme de 5000 € au titre des frais irrépétibles.

Il fait valoir :

- que le risque est caractérisé par l'importance du turn over et de l'absentéisme, la hausse anormale et inquiétante de l'accidentologie et une dégradation des conditions de travail manifestée par les fortes contraintes sur les rythmes de travail, la forte amplitude journalière, les situations de tension avec les tiers et la faible marge de manoeuvre ;
- que la polyvalence des salariés permanents, qui exercent l'ensemble des fonctions de consultant, commercial et chargé de recrutement contribue à la dégradation des conditions de travail et à l'émergence de risques psychosociaux ;
- que l'accidentologie élevée touche spécialement les salariés intérimaires et que la société Randstad est codébitrice avec les entreprises utilisatrices de l'obligation de veiller à la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires ;
- qu'il ne lui incombe pas d'identifier les postes et fonctions des salariés exposés au risque;
- que les rapports d'expertise produits objectivent les facteurs de risque précités et que les données qu'ils contiennent, relatives à l'année 2021, sont les plus récentes puisque le dernier rapport d'expertise a été présenté au CSE en juin 2022 ;
- que les analyses des experts sont corroborées par les enquêtes internes réalisées par la direction qui identifient notamment comme point faible l'indicateur sur la surcharge de travail.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Selon l'article L 2315-94 du code du travail, le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle est constaté dans l'établissement ;

La délibération litigieuse, en date du 24 octobre 2022, mentionne :

“ Depuis 2018

Les représentants du personnel au CSE Ile de France ont, au cours de leurs différentes enquêtes [...] relevé un certain nombre d'indicateurs révélant une dégradation des conditions de travail générant souffrance et stress caractérisant l'existence d'un risque grave, lié à des facteurs psychosociaux sur le périmètre de l'Ile de France et touchant largement les salariés permanents, CDI ou travailleurs intérimaires.

Les éléments et indices caractérisant l'existence du risque grave se sont confirmés les années suivantes et sont déclinés ci-dessous.

2019-2020

- Un turn over important

Le rapport d'expertise sur la politique sociale (version du 11 décembre 2020) a fait ressortir un certain nombre d'éléments confirmant le constat des représentants du personnel sur la dégradation des conditions de travail :

“ IDF se démarque par l'un des taux de turn-over les plus élevés (le plus élevé du réseau) [29%] et par une forte hausse du taux par rapport à l'année précédente. L'évolution de ces indicateurs doit interpeller sur les questions de l'attractivité de l'entreprise (par rapport à la concurrence et à d'autres secteurs d'activité particulièrement en Ile de France) et par rapport aux conditions de travail”.

La majorité des salariés permanents compte moins de 4 ans d'ancienneté (53%). “51% des salariés permanents Randstad (dont IDF) quittent l'entreprise avant 2 ans d'ancienneté. Un constat qui implique des coûts de transition, de coordination, de recrutement et de formation. L'entreprise ne capitalise pas le coût de la formation et de l'intégration du personnel, avec des effets potentiels de report de charge de travail sur le reste des salariés”

Pour les salariés permanents d'IDF, le turn-over et les nombreux départs ont généré des phénomènes de report et donc de surcharge de travail sur l'ensemble du personnel. Il est à noter que le rapport précise que “le principal motif de départ des salariés permanents pour l'établissement Ile de France est la fin de la période d'essai. Les données remises ne distinguent pas si les départs dans ce cadre sont à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur”.

Pour les CDI intérimaires, le rapport stipule :

“51% des CDI intérimaires de l'établissement Randstad IDF (R1) comptent moins d'un an d'ancienneté.

La question du statut et de la fidélisation du CDI intérimaire est clairement posée.”

“Pour les CDI intérimaires, le principal motif de départ est la démission.

Le turn-over est de 99% pour IDF et pose la question du statut et de la fidélisation des CDI intérimaires”

- Un taux d'absentéisme important.

Le taux d'absentéisme des salariés permanents affiche globalement une tendance à la hausse. En 2020, le taux d'absentéisme pour les salariés permanents d'IDF s'élève à plus de 7%, le plus élevé du réseau.

- Une hausse anormale et inquiétante de l'accidentologie.

En accidentologie, les taux de fréquence et taux de gravité sont importants sur la région Ile de France :

taux de fréquence

taux de gravité

interim

28,1

1,1
 CDI I
 50,4
 2,6

- Une prévention des risques professionnels insuffisante.

En termes de politique de prévention des risques professionnels, la direction reconnaît dès l'année 2020 l'insuffisance en moyens humains du service de prévention des risques. En effet, lors de la séance du CSEC du 24 septembre 2020, le PDG Randstad France déclarait : "Nous n'avons pas assez de préventeurs sur le terrain. Il faut que nous augmentions notre présence et l'acceptation de ces gens par nos clients pour qu'ils fassent un boulot de consultant. C'est un beau sujet. Je trouve que c'est un super sujet à travailler".

En 2021

Pour l'année 2021, l'analyse de la politique sociale de Randstad IDF 2021, le cabinet d'expertise comptable confirme toutes ces tendances et évoque :

- 39% des départs sont le fait de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, du fait surtout de fins de période d'essai à l'initiative du salarié : il y a un phénomène de déception réel par rapport aux attentes des salariés qui ne trouvent pas ce qu'ils étaient venus chercher. Ce constat renvoie à la question de l'attractivité de l'entreprise et de ses emplois.

- Avant 7 ans les démissions sont importantes et au-delà elles diminuent fortement. Y a-t-il un effet de plafond de verre des évolutions de carrière ?

- Le nombre de licenciement est important, la moitié des salariés licenciés ont plus de 8 ans d'ancienneté : quelles en sont les raisons ?

- En 2021, le taux de turnover en IDF est le plus élevé de toute la France, RIS à part

- RI IDF présente le plus bas niveau de fidélisation des RI régionales (21% d'effectif > 20 ans d'ancienneté seulement, 35% ont moins de 3 ans) Au-delà de 7 ans, les effectifs ont du mal à rester.

- Une hausse du nombre d'AT de 8% en 2021

- Des facteurs de tensions/contraintes

- Une multiplicité des outils informatiques et une certaine complexité de leur utilisation.

- Une charge de travail élevée avec un poids de l'administratif impactant la charge et le sens au travail : importance des postes administratifs lorsqu'ils ont été conservés.

- Des outils d'accompagnement : la formation à distance riche et de qualité mais qui en pratique est difficile à programmer dans les agendas

- Une rémunération peu attractive et dont la partie variable est peu anticipable et vérifiable et un manque de perspective de carrière : un impact sur l'attractivité de RI

- Des difficultés induites par l'hyper polyvalence impactant la soutenabilité du métier sur le terme.

Pour faire [face?] à cette situation, on observe des phénomènes de compensation des consultants et la mise en place d'un fonctionnement en mode dégradé et de travail en urgence :

- Déséquilibres vie personnelle/vie professionnelle remis en cause avec du travail pendant les temps de pause et de repos (appel des intérimaires sur la pause du midi et le soir, sourcing le weekend...); des études de poste qui ne sont plus réalisées; des job dating qui ne sont plus organisés; des liens avec les partenaires qui ne sont plus entretenus...

- Cette situation est d'autant moins soutenable dans les configurations où l'organisation de l'agence ne permet pas de

recourir à des renforts et où de l'entraide sur les tâches de sourcing et/ou d'administratif.

Le rapport d'expertise politique sociale 2021 conclut sur l'évaluation suivante :

“Synthèse des facteurs de tensions et de ressources selon les réponses au questionnaire proposé aux salariés rencontrés :

- Intensité et durée du travail : 85,5% des répondants sont soumis à de fortes contraintes sur leur rythme de travail (souvent toujours); 56,5% des répondants déclarent dépasser leur horaire de travail (oui tout à fait, plutôt oui); 80,6% expriment une forte polyvalence au détriment de la
- Autonomie et marges de manoeuvre : 38,7% des répondants estiment avoir peu de marges de manoeuvre dans la réalisation de leur travail (moyens, adaptation des compétences);
- Exigences émotionnelles : 46,6% des répondants sont confrontés à des situations de tension avec des tiers externes;
- Rapports sociaux : 95,2% des répondants mettent en avant les bonnes relations avec leurs collègues (soutien, entraide, ambiance); 92% des répondants déclarent recevoir du soutien de leur hiérarchie quand ils en éprouvent le besoin;
- Conflits de valeur : 92% des répondants sont fiers du travail réalisé (sens du travail);
- Insécurité socio-économique : 43,3% des répondants déclarent avoir des incertitudes concernant l'évolution des métiers ou de leur activité mais 77,4% des répondants estiment que les changements sont bien expliqués ou accompagnés”.

Soucieux de comprendre l'origine de ce climat dégradé et d'envisager les mesures de prévention nécessaires et adaptées, les représentants du personnel au CSE souhaitent que soit mené un travail d'analyse de l'organisation du travail dans le but d'évaluer les facteurs en cause, les risques pour la santé et la sécurité des salariés et la proposition d'éventuelles pistes d'améliorations permettant de remédier aux différents dysfonctionnements identifiés.

[...]

Le cabinet aura pour mission d'apporter les éléments d'information utiles au CSE dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour lui permettre d'évaluer :

- L'organisation et les relations au sein des différents collectifs de travail et dans les relations managériales;
- La combinaison des facteurs de risque et des facteurs de protection pour la santé du personnel concerné.

La mission de l'expert aura pour objet :

- Analyser les situations de travail actuelles et les facteurs de risques professionnels et psychosociaux à l'origine de la dégradation des conditions de travail ;
- Evaluer la situation à partir des indicateurs (données statistiques, sociales, documents de prévention...) Existants sur le fonctionnement du système de management de la santé et de la sécurité au travail et évaluer le mode de pilotage de ces indicateurs par la direction.
- Aider le CSE à avancer, dans le cadre de sa mission, des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail”;

Il est fait état d'une expertise pour risque grave ordonnée par le CHSCT en avril 2019 en raison notamment de la hausse du turn over et de l'absentéisme maladie des salariés permanents;

Cette expertise n'est cependant pas produite ;

La décision du CSE est donc essentiellement fondée sur les rapports d'expertise établis à l'occasion des consultations récurrentes et plus précisément celui relatif à l'année 2021;

S'il résulte incontestablement de ces rapports que le turn over et l'absentéisme des salariés permanents est important ;

Si l'on peut raisonnablement en déduire un effet de report des charges sur les salariés les plus anciens et une absence d'homogénéité qui constituent le terrain habituel de développement des risques psycho-sociaux, force est de considérer qu'aucun élément autre que statistique n'est produit aux débats, notamment aucun rapport ou alerte du médecin du travail consécutifs aux entretiens individuels avec les salariés, ni aucune enquête réalisée par le CSE, ni aucune pétitions ou plaintes de salariés sur les conditions de travail en lien avec les facteurs statistiquement mis en lumière par les rapports d'expertise ;

Ainsi peut-on considérer que s'il existe statistiquement deux facteurs de risque, un risque actuel et certain n'est pas établi par ces seules statistiques qui nécessiteraient d'être corroborées par des éléments plus factuels ;

Il ressort par ailleurs des rapports d'expertise que l'exposition des travailleurs intérimaires au risque d'accidents augmente, spécialement pour les salariés en contrat à durée indéterminée intérimaires, ce qui autorise bien entendu à s'interroger sur l'éventuelle tendance de l'employeur à affecter ces derniers sur des missions peu appropriées à leurs compétences et par conséquent dangereuses afin de les rentabiliser ;

Cependant, en l'état, la seule statistique, sans aucune enquête du CSE pour déterminer les caractéristiques des accidents et le lieu de leur survenance, ne permet pas de caractériser un danger actuel et déterminé ;

En outre, il est manifeste que le danger invoqué par le CSE serait en réalité composé de deux dangers distincts, auxquels seraient exposés deux catégories distinctes de salariés (en bref les accidents pour les intérimaires et les RPS pour les permanents), ce qui nécessiterait à tout le moins de distinguer chacun des risques pour le caractériser au lieu de les confondre du seul fait que l'employeur est le même ;

En l'état, la délibération litigieuse ne peut qu'être annulée, le risque n'étant pas suffisamment caractérisé ;

Il est équitable de laisser à la charge de chacune des parties les frais irrépétibles qu'elles ont exposés ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LE PRÉSIDENT

Statuant par jugement public, contradictoire et en dernier ressort, mis à disposition au greffe,

- ANNULE la délibération en date du 24 octobre 2022 du CSE Direction Ile de France de la société RANDSTAD décidant une expertise pour risque grave;

- REJETTE le surplus des demandes;

- CONDAMNE le CSE aux dépens.

La minute a été signée par Monsieur Ulrich SCHALCHLI, Vice-Président et Madame Anyse MARIO, greffière présente lors de la mise à disposition.

LA GREFFIÈRE LE PRÉSIDENT

Anyse MARIO Ulrich SCHALCHLI