

Grosses délivrées  
aux parties le :

**REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS**

**Pôle 6 - Chambre 2**

**ARRET DU 13 DECEMBRE 2012**

(n° , 20 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **12/00303** ( jonction avec 12/17589 et  
12/17601 )

Décision déferée à la Cour : Jugement du 18 Septembre 2012 -Tribunal de Grande Instance  
de CRETEIL - RG n° 12/2453

**APPELANTS**

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE MULHOUSE**

54 rue de Fauvage  
68100 MULHOUSE

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE LYON BELLECOUR**

Avenue de la République  
69960 LYON

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE GRENOBLE VICTOR HUGO**

4 rue Félix Poulat - BP 108  
38001 GRENOBLE

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE LILLE**

20 rue Saint Nicolas  
59041 LILLE CEDEX

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE ROUEN**

8 rue Eugène Delacroix  
76000 ROUEN

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE TOURS**

5 rue Emile Zola  
37000 TOURS

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE RENNES**

Centre Colombia  
35000 RENNES

**COMITE D'HYGIENE DE SANTE ET DE SECURITE DU MAGASIN RELAIS  
FNAC DE PAU**

Avenue de Lattre de Tassigny  
64000 PAU

**Syndicat CFE-CGC**  
9 rue de Recroy

75010 PARIS

**Syndicat SUD FNAC**

136 rue de Rennes  
75006 PARIS

**FEDERATION DU COMMERCE DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES DU  
SYNDICAT CGT**

Case 425  
93514 MONTREUIL CEDEX

*représentés par Me Savine BERNARD et Me Meriem GHENIM, (avocats au  
barreau de PARIS, toque : C2002)*

*représentés par Me Slim BEN ACHOUR (avocat au barreau de PARIS, toque :  
C1077)*

**INTIMEE**

**SAS RELAIS FNAC**

9 rue des Bateaux-Lavois  
94200 IVRY SUR SEINE

représentée par la SELARL RECAMIER AVOCATS ASSOCIES (Me Benoît HENRY)  
(avocats au barreau de PARIS, toque : K0148), avocat postulant

représentée par Me Jean-Baptiste VIENNE de la SELARL CAPSTAN (avocat au barreau de  
PARIS, toque : K0020), avocat plaidant

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 16 novembre 2012, en audience publique, devant la Cour  
composée de :

Madame Irène LEBÉ, Président  
Madame Catherine BÉZIO, Conseiller  
Madame Martine CANTAT, Conseiller

qui en ont délibéré

**GREFFIER :** Madame FOULON, lors des débats

**MINISTERE PUBLIC :**

Représenté lors des débats par Monsieur Patrick HENRIOT, qui a fait connaître son avis

**ARRET :**

- contradictoire  
- prononcé publiquement par Madame Irène LEBÉ, Président  
- signé par Madame Irène LEBÉ, Président et par Madame FOULON, Greffier  
présent lors du prononcé.

\*\*\*\*\*

La Cour statue sur l'appel régulièrement interjeté par les CHSCT des magasins  
Relais FNAC de Mulhouse, Lyon Bellecour, Grenoble, Lille, Toulon, Rouen, Tours, Rennes,  
Strasbourg, Montpellier, et Pau, ainsi que les syndicats CFE-CGC, Sud FNAC, la Fédération

CGT du Commerce et de la Distribution et de Services , à l'encontre du jugement rendu le 18 septembre 2012 par le tribunal de grande instance de Créteil qui a rejeté les demandes formées par les demandeurs susvisés à l'encontre de la SAS FNAC. RELAIS .

Vu les conclusions récapitulatives régulièrement signifiées le 16 novembre 2012 par les quels les 8 CHSCT des magasins Relais FNAC susvisés , à l'exception des magasins des villes de Lille, Toulon, Strasbourg et Montpellier , en présence des syndicats susvisés , CFE-CGC, Sud FNAC et la Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services , demandent à la Cour :

- au visa des articles L.1121-1 ,L.2132-3 et L.4121-1 du code du travail ,de l'accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009, de l'article 8 de la CEDH , de la charte PPR du 27 juillet 2010 relative aux cadres d'engagements sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au travail des salariés au sein du Groupe PPR en Europe ,
- de prononcer la jonction entre les appels enregistrés sous les numéros RG 12/17589 et RG 12/17601
- d'annuler le projet de réorganisation FNAC 2012 sur l'ensemble des magasins de la SAS Relais FNAC et ordonner en conséquence sa suspension immédiate ainsi que l'interdiction de la mise en oeuvre du PSE et l'interdiction de la notification de tout licenciement en application de ce PSE ,
- d'ordonner la réintégration de tout salarié licencié au mépris de cette interdiction , sous astreinte de 1.000 Euros par jour de retard et par salarié licencié,
- se réserver la liquidation de l'astreinte,
- de condamner la SAS Relais FNAC à payer les honoraires de l'avocat des CHSCT sur présentation de la facture ,soit, sur le fondement de l'article L.4614-13 du code du travail au règlement de la facture de Me Slim Ben Achour , avocat des CHSCT, soit un total de 18.338 Euros TTC.
- de condamner la SAS Relais FNAC aux entiers dépens .

Vu les conclusions récapitulatives régulièrement signifiées le 16 novembre 2012 par lesquelles les syndicats CFE-CGC et Sud FNAC ainsi que la Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services demandent à la Cour , en présence des 8 CHSCT précités :

- au visa des articles L.1121-1 ,L.2132-3 et L.4121-1 du code du travail ,de l'accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009, de l'article 8 de la CEDH , de la charte PPR du 27 juillet 2010 relative aux cadres d'engagements sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au travail des salariés au sein du Groupe PPR en Europe ,
- de prononcer la jonction entre les appels enregistrés sous les numéros RG 12/17589 ( appel enregistré par les syndicats) et RG 12/17601
- d'annuler le projet de réorganisation FNAC 2012 sur l'ensemble des magasins de la SAS Relais FNAC et ordonner en conséquence sa suspension immédiate ainsi que l'interdiction de la mise en oeuvre du PSE et l'interdiction de la notification de tout licenciement en application de ce PSE ,
- d'ordonner la réintégration de tout salarié licencié au mépris de cette interdiction , sous astreinte de 1.000 Euros par jour de retard et par salarié licencié,
- se réserver la liquidation de l'astreinte,
- de condamner la SAS Relais FNAC à payer les honoraires de l'avocat des CHSCT sur présentation de la facture ,soit, sur le fondement de l'article L.4614-13 du code du travail au règlement de la facture de Me Slim Ben Achour , avocat des CHSCT, soit un total de 18.338

Euros TTC.

- de condamner la SAS Relais FNAC aux entiers dépens .

Vu les conclusions récapitulatives régulièrement signifiées le 16 novembre 2012 par lesquelles la SAS Relais FNAC demande à la Cour :

-au visa de l'article L.4121-1 du code du travail , des différents textes , jurisprudences et pièces versées aux débats

- de joindre les procédures enregistrées sous les numéros RG 12/17589 et RG 12/17 601,
- de constater que la SAS FNAC RELAIS se conforme à ses obligations en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux ,
- de constater qu'il n'existe aucun risque avéré de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés,
- de dire et juger que les demandeurs sont infondés à solliciter l'annulation du projet "Organisation 2012 " , tant au niveau local qu'au niveau national,
- de constater que l'action des CHSCT relève d'un abus manifeste de leur part,

en conséquence de quoi :

- de confirmer purement et simplement le jugement déféré,
- de laisser les frais de justice à la charge des demandeurs et rejeter l'ensemble des demandes formulées par ces derniers,
- de condamner les demandeurs à la somme de 10.000 Euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ,
- de les condamner aux entiers dépens,
- de donner acte à la SAS FNAC RELAIS que celle-ci s'engage à ce qu'une expertise puisse avoir lieu lors de l'actualisation des documents uniques, ceci dans les termes des présentes écritures

Vu les conclusions de procédure signifiées par la SAS FNAC RELAIS par lesquelles la SAS FNAC RELAIS demande à la Cour de rejeter les conclusions et les pièces nouvelles numérotées de 56 à 64 ,signifiées et communiquées le 16 novembre 2012 par les CHSCT et syndicats appelants susvisés ;

Vu les conclusions régulièrement signifiées le 16 novembre 2012 par les CHSCT susvisés en réponse aux conclusions de la SAS Relais FNAC de rejet des conclusions récapitulatives, par lesquelles les appelants s'opposent à la demande de rejet formée par la SAS FNAC RELAIS .

Vu les conclusions du Ministère Public .

## **SUR CE, LA COUR :**

### Faits, procédure et prétentions des parties

Considérant que le présent litige porte sur les conséquences du projet de réorganisation, dénommé " projet de réorganisation FNAC 2012 " , élaboré par la SA FNAC , holding du groupe FNAC, sur les conditions de travail des salariés de sa filiale SAS FNAC RELAIS et plus particulièrement sur les risques au regard de la santé et de la sécurité des salariés concernés pouvant en découler , notamment sur les risques psycho-sociaux .

Considérant qu'il convient de rappeler que la SA FNAC , qui a pour activité la distribution de biens et de produits culturels, est , en tant que société holding du groupe FNAC, intégrée au groupe PPR depuis 1994 ( Pinault, Printemps, La Redoute )et emploie 720 salariés et contrôle notamment les filiales suivantes sur le territoire français :

- SA FNAC Paris , regroupant les magasins de Paris, soit 1800 employés,
- SAS FNAC Relais qui regroupe 51 magasins ,situés en province , employant ensemble 3.712 personnes (ou 3.800 employés selon la SAS FNAC RELAIS ) et dispose de 50 comités d'établissement et 50 CHSCT et d'un comité central d'entreprise ;
- SNC Codirep, qui regroupe les magasins de la région parisienne et emploie 1200 employés

sur 12 magasins ;

Qu'a été également créé en 1999 , la société FNAC .COM., gérant la vente par internet sur le site FNAC.COM;, employant 250 salariés ;

Considérant que la SA FNAC a présenté aux institutions représentatives du personnel , deux projets , l'un stratégique, dit Plan FNAC 2015 , en juillet 2011, et l'autre, dénommé "Organisation 2012 " , en janvier 2012 ;

Considérant que le premier de ces plans , a été présenté par la SA FNAC comme un plan stratégique ,dit FNAC 2015, destinée ,selon celle-ci, à relancer l'activité de l'enseigne en l'adaptant aux évolutions du marché des biens culturels , à renforcer le dialogue social et à décharger les directeurs de magasins des activités " chronophages et sans valeur ajoutée", notamment par son "repositionnement "comme spécialiste des loisirs et technologies, en concentrant l'action des managers sur " l'animation des équipes et des ventes" ;

Que dans le cadre de la politique commerciale de l'enseigne , la SA FNAC déclarait vouloir proposer " une offre adaptée et élargie ", par la création d'espaces consacrés à la musique dans les magasins, en favorisant " une connaissance et fidélisation clients renforcée " en créant un nouveau modèle commercial , à savoir un " univers enfants " dans les magasins, et, dans les plus importants , des "zones d'actualité et d'impulsion ", permettant la prise de parole et l'animation autour de l'actualité culturelle, ainsi que dans d'autres magasins , des espaces " loisirs, mode et maisons , découvertes , évasions, bien -être";

Qu'elle déclarait rechercher également " l'intégration multi-canal abouti" , dans le but de renforcer les synergies entre les magasins FNAC et la société FNAC.COM.,notamment par le déploiement de bornes Internet dans les magasins , un autre levier consistant dans " la refonte du concept magasin" par l'aménagement des magasins de l'enseigne FNAC ;

Considérant que la mise en oeuvre de ce plan " réorganisation 2015 ", prévue pour se dérouler au cours des quatre prochaines années, a donné lieu à l'engagement de la procédure d'information - consultation du comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS au cours de trois réunions tenues en juillet, septembre et octobre 2011, sur la base d'un document intitulé " informations sur les orientations stratégiques pour la SA FNAC à 5 ans " , complété en octobre 2011 par la remise par la SA FNAC aux élus de la SAS FNAC RELAIS ,d' un document complémentaire , intitulé " compléments d'informations sur les orientations stratégiques pour la FNAC à 5 ans " ;

Qu'il convient de relever que le présent litige ne concerne pas ce projet FNAC 2015 , en cours de mise en oeuvre, notamment par la mise en place d'univers pour enfants dans les magasins ainsi que par l'ouverture d'un nouveau magasin FNAC à Paris 12 ème arrondissement , mais le plan "Organisation 2012 " , élaboré par la SA FNAC au début de l'année 2012, parallèlement au projet FNAC 2015 susvisé;

Considérant qu'en effet, la SA FNAC , invoquant un contexte économique dégradé et de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise , compte tenu de l'évolution du secteur de la distribution de biens culturels et de loisirs, notamment par l'essor du commerce par internet et les mutations technologiques, a remis le 13 janvier 2012 au Comité d'entreprise de la SA FNAC et au comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS une note d'information intitulée pour la SAS FNAC RELAIS " note en vue de la consultation du comité central d'entreprise sur le projet de réorganisation des fonctions dites "supports "et des directions régionales " , dénommé "Organisation 2012 " , projet accompagné d'un Plan de sauvegarde de l'Emploi, PSE , concernant les trois sociétés SA FNAC, SAS FNAC RELAIS et Codirep , lequel devait conduire à des suppressions de postes , principalement dans les filières des ressources humaines , des services financiers et de la communication ;

Que le plan ""Organisation 2012 " y était présenté comme ayant pour objectif la rationalisation des coûts par une optimisation des fonctions supports et siège de la FNAC ,définies comme étant les fonctions relatives aux Ressources Humaines , aux Responsables Financiers ,aux Gestionnaires administratifs, dit GAD , à la communication , et ce, en vue

de rechercher la préservation de ses forces de vente , la rationalisation des fonctions Ressources Humaines et financières par centralisation à un niveau régional ,ce plan étant axé sur :

- la centralisation et la régionalisation des fonctions supports en France pour dégager des synergies,
- l'optimisation des fonctions et directions centrales pour participer à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;

Considérant que c'est dans ces conditions que le 12 février 2012 la SA FNAC et la SAS FNAC RELAIS ont entamé le processus d'information- consultation du comité d'entreprise de la SA FNAC et du comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS sur le projet "Organisation 2012 " ;

Considérant que le comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS et le comité d'entreprise de la SA FNAC , qui ont désigné un cabinet d'expertise Apex pour étudier ce projet, ont assigné les SA FNAC et SAS FNAC RELAIS en référé devant le tribunal de grande instance de Créteil pour obtenir des informations supplémentaires ;

Que parallèlement , à compter du 6 février 2012 , la SAS FNAC Relais a procédé à l'information des CHSCT des différentes sociétés , soit des 50 CHSCT des magasins de province de la SAS FNAC RELAIS et des deux CHSCT des sites d'Ivry et de Massy/Wissous de la SA FNAC ;

Considérant que c'est dans ces conditions que 14 CHSCT des magasins de la SAS FNAC RELAIS ont voté en mars 2012 la désignation d' experts aux fins d'étudier les incidences de la réorganisation sur la situation des salariés et leurs conditions de travail ;étant précisé que les opérations d'expertise ont été conduites par 5 cabinets différents, Technologia, Ch.Revest, Isast , Aet, Syndex dont les rapports étaient rendus entre le 16 avril et le 10 mai 2012 , qui relevaient tous les carences de l'entreprise dans l'évaluation quantitative des transferts de charge de travail induits par la réorganisation en cause , et préconisaient d'ors et déjà ,notamment pour les cabinets Technologia et Isast , la création d'un poste de directeur adjoint de magasin , ou , pour le cabinet Syndex, les renforts potentiels internes ou externes pour le gestionnaire administratif maintenu au sein de chaque magasin ;

Considérant que le comité d'entreprise de la SA FNAC et le comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS , ont, par acte du 21 mars 2012 , après autorisation donnée par ordonnance du même jour, assigné en référé d'heure à heure la SA FNAC et la SAS FNAC Relais devant le juge des référés du tribunal de grande instance de Créteil aux fins de juger à titre principal qu'ils n'avaient pas obtenu les informations essentielles à leur mission et que le processus d'information-consultation n'était pas régulier et constituait un trouble manifestement illicite ;

Qu'à titre subsidiaire, ils demandaient au juge des référés d'ordonner la suspension du processus d'information -consultation tant qu'ils n'avaient pas obtenu communication de plusieurs documents qu'ils sollicitaient ;

Considérant que le juge des référés du tribunal de grande instance de Créteil, qui relevait que les deux plans, Plan FNAC 2015 et "organisation 2012 " faisaient l'objet d'une présentation dans un document d'information unique par la SA FNAC et la SAS FNAC Relais , par deux ordonnances en date du 3 mai 2012, rejetait les demandes d'annulation et de suspension de la procédure d'information - consultation sur le projet " Organisation 2012 " formées par les demandeurs , cette décision étant définitive, mais ordonnait à la SA FNAC et à la SAS FNAC RELAIS de remettre aux institutions représentatives du personnel desdites sociétés les documents complémentaires suivants :

- l'évaluation de l'intégralité des charges transférées sur les salariés restant en poste ,
- les investissements au titre du plan FNAC 2015,
- le calendrier de déploiements des magasins et des " univers" , à savoir les espaces particuliers de loisirs dans les magasins, pour 2012 ,
- le détail des investissements au titre de l'année 2012 ;

Qu'une nouvelle demande de suspension du projet "Organisation 2012", présentée devant le juge des référés, a été également rejetée par ordonnance du 17 juillet 2012;

Considérant qu'à la suite de ces décisions, la SAS FNAC RELAIS a remis, le 11 mai 2012, au comité central d'entreprise de l'entreprise une partie des informations dont la communication avait été ordonnée par le juge des référés, dans sa décision précitée du 3 mai 2012, à savoir une évaluation quantitative de l'intégralité des charges transférées sur les salariés restants, le calendrier de déploiement des "univers" dans les magasins dans le cadre du plan FNAC 2015, dont le juge des référés avait relevé le lien étroit avec le projet "Organisation 2012", ainsi que le détail des investissements au titre de l'année 2012 dans le cadre du plan FNAC 2015;

Considérant que le comité central d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS, s'estimant insuffisamment informé par le document relatif à l'évaluation quantitative de transfert des charges communiqué par l'entreprise, notamment en ce que ce document ne présentait pas le pourcentage total des tâches transférées aux salariés après réorganisation, en particulier au directeur de magasin, principalement concerné avec les Responsables régionaux de RH par la réorganisation litigieuse, a mandaté le cabinet APEX aux fins de dresser un rapport complémentaire le 21 mai 2012 qui relevait une très importante charge de travail, en particulier pour le directeur de magasin et les responsables des ressources humaines centralisées dit RRHC, et ce selon diverses hypothèses, basses, moyennes et hautes, compte tenu de l'imprécision du document complémentaire transmis par la direction de la SAS FNAC RELAIS;

Considérant que le 12 mai 2012, la SAS FNAC RELAIS transmettait également aux CHSCT une note complémentaire sur la même analyse de transfert des charges aux salariés restant et incluant une partie "prévention des risques psycho-sociaux", par laquelle elle déclarait estimer qu'elle n'avait à évaluer que de façon générale les risques dans le cadre de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, contestant tout risque psycho-social, et organisant deux mesures d'accompagnement des salariés, à savoir un numéro d'appel téléphonique pour les managers pour aider leurs collaborateurs et un autre numéro pour les collaborateurs désireux d'échanger..";

Qu'il convient de relever qu'à cette date, les experts désignés par les CHSCT avaient cependant déjà rendu leurs rapports, étant précisé que seul l'expert désigné par le CHSCT de la SA FNAC, le cabinet Isast, rendait un rapport complémentaire;

Considérant que les 14 CHSCT qui avaient mandaté des experts demandaient à la direction de l'entreprise de revoir le projet de réorganisation de l'entreprise, en raison des risques psycho-sociaux pouvant en résulter, 11 CHSCT et 4 organisations syndicales, le syndicat CFE-CGC, Sud FNAC, UNSA FNAC et la CGT ont assigné le 8 juin 2012 la SAS FNAC RELAIS devant le tribunal de grande instance de Créteil aux fins d'annulation du projet "Organisation 2012";

Que de même, le CHSCT de la SA FNAC et le SYNDICAT CGT ont assigné la SA FNAC devant la même juridiction en annulation du même projet "Organisation 2012", en raison des risques psycho-sociaux, l'affaire devant être jugée lors de la même audience du 26 juin 2012;

Considérant que deux accords ont été conclus entre certaines organisations syndicales et les sociétés SA FNAC et SAS FNAC RELAIS;

Qu'ainsi, un premier protocole d'accord était conclu le 21 juin 2012 entre la SA FNAC, le comité d'entreprise de cette société, le SYNDICAT CGT et le CHSCT de ladite société, dans le cadre duquel les inquiétudes des institutions représentatives du personnel étaient actées en préambule et la direction acceptait de limiter le nombre de postes "impactés" par la réorganisation litigieuse en le réduisant le nombre de 10, ce qui portait le nombre de postes supprimés à la SA FNAC à 81 au lieu de 91;

Que d'autre part, ce protocole d'accord prévoyait qu'une expertise serait menée sur la charge de travail, après la mise en oeuvre du projet "Organisation 2012" au premier

trimestre 2013 , par un expert choisi par les deux parties d'un commun accord ;

Que c'est dans ces conditions que les signataires de cet accord se sont désistés de la procédure pendante devant le tribunal de grande instance de Créteil ;

Considérant , alors qu'un second accord était conclu le 28 juin 2012 entre la SAS FNAC RELAIS et la CFDT, la CFTC et FO, prévoyant un renfort en effectifs au sein de l'entreprise dans certains magasins, dans des conditions contestées par les syndicats non signataires , que les syndicats CFE-CGC , Sud FNAC et CGT ont assigné la SAS FNAC RELAIS en référé aux fins de suspension du projet "Organisation 2012 " dans l'attente de la décision devant être rendue au fond par le tribunal de grande instance de Créteil ; qu'ils ont été déboutés de leurs demandes par ordonnance du 17 juillet 2012 au motif que le Comité d'entreprise de la SAS FNAC RELAIS avait rendu un avis régulier et définitif le 27 juin 2012 , même si celui-ci avait été rendu sous réserve des procédures en cours;

Considérant que par le jugement déféré à la Cour , en date du 18 septembre 2012, alors que les CHSCT de Strasbourg et de Montpellier ainsi que le syndicat UNSA FNAC s'étaient désistés de leur action, le tribunal de grande instance de Créteil a débouté les demandeurs , dont les 8 CHSCT susvisés , aux motifs qu'ils ne démontraient pas , à ce stade, notamment au vu des différents rapports d'expertise produits ,que l'évolution des postes des directeurs de magasin(DM) , des responsables des ressources humaines et des responsables financiers, comportait un risque avéré , mettant en danger la santé des personnels, les premiers juges estimant que les demandeurs ne tenaient pas compte dans leurs analyses de la mutualisation ou de l'allègement de certaines tâches et que le risque de surcharge de travail sur certains posts supports ne pouvait être considéré comme relevant de la qualification de risques psycho-social avéré ;

Que les premiers juges, qui ont estimé que la démarche d'adaptation de l'entreprise était légitime au vu de sa situation économique , et que les demandeurs ne contestaient pas que les indicateurs relatifs à la santé étaient en amélioration, et ont relevé que la FNAC demandait qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engageait à diligenter une expertise lors de l'actualisation des documents unique d'évaluation de chaque magasin , ont cependant rejeté cette dernière demande, au motif qu'il s'agissait d'une action future ne donnant pas lieu à un litige actuel .

Considérant que les 8 CHSCT susvisés ainsi que les syndicats susvisés , syndicat CFE-CGC, Sud FNAC et Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services ont interjeté appel de cette décision .

Considérant que les CHSCT et les syndicats appelants soutiennent que leurs demandes sont recevables et que dans le cadre du projet "Organisation 2012 " , la SAS FNAC RELAIS n'a rempli , ni ses obligations légales en matière de prévention des risques psycho-sociaux, en violation de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur elle ,en application des dispositions des articles L.4121-1 et suivants du code du travail, ni ses obligations conventionnelles de prévention du stress au travail , issues de l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 1998 et de la Charte du Groupe PPR du 27 juillet 2010 relative aux cadres d'engagements sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au travail des salariés du Groupe PPR;

Que les appelants font valoir à cet égard que l' obligation de sécurité de résultat qui pèse légalement sur l'employeur doit le conduire , de façon préventive , à identifier les risques professionnels ,non seulement physiques mais également psycho-sociaux , notamment le stress au travail , et à élaborer des mesures de prévention dès lors qu'un risque est caractérisé , comme cela résulte ,selon eux, des rapports d'expertise établis , et ce, sans qu'il y ait lieu de mettre en balance la situation économique de l'entreprise;

Considérant que les appelants en déduisent que les risques en cause doivent être appréciés en amont de la réorganisation aux fins de déterminer si un risque suspecté est caractérisé sans qu'il ait à être avéré ,dans la mesure où leur identification se situe dans une perspective de prévention aux fins d'assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ;



Qu'ils soutiennent qu'il ne saurait être fait état d'une prétendue amélioration des indicateurs relatifs à la santé au travail au sein de l'entreprise et contestent la valeur probante du document unique d'évaluation des risques élaboré dans l'entreprise versé par l'employeur et ce alors que, selon eux, la circonstance que seuls 6 magasins ont donné lieu à un rapport annuel du médecin du travail ne permet pas d'en déduire l'absence de risques psycho-sociaux dans l'entreprise ;

Considérant que les appelants soutiennent que les risques psycho-sociaux qu'ils invoquent sont caractérisés par les documents transmis par la direction ainsi qu'à titre subsidiaire par les rapports d'expertise effectués à la demande des CHSCT susvisés ;

Qu'ils font valoir d'une part que ces risques sont caractérisés par une surcharge de travail structurelle objective, génératrice de stress au travail, plus particulièrement pour les directeurs de magasin (DM), d'autant plus qu'ils font en outre l'objet de pressions commerciales dans le cadre du plan stratégique de relance dit FNAC 2015, et, d'autre part, par la suppression des postes de Ressources Humaines en magasin, nécessaire pour assurer le lien social dans l'entreprise;

Que les documents transmis par la direction sont imprécis notamment sur l'évaluation quantitative du pourcentage des charges de travail récupérées par le directeur de magasin (DM) à la suite des suppressions de postes en magasin, en dépit du document complémentaire versé par l'employeur en exécution de l'ordonnance de référé précitée du 3 mai 2012 ;

Que l'ensemble des rapports d'expertise, établis par des experts agréés confirment cette surcharge structurelle de travail alors que la direction de l'entreprise n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires, peu important que les indicateurs relatifs à la santé au travail soient en amélioration dans l'entreprise dans la mesure où il s'agit d'évaluer des risques futurs;

Que l'entreprise s'est refusée à identifier ces risques avec l'aide de professionnels de santé, en violation de ses obligations conventionnelles, tirées de la Charte PPR du 27 juillet 2010 alors qu'en outre ces risques sont accrus par la mise en oeuvre du plan FNAC 2015 ;

Qu'à cet égard les deux seules mesures de prévention prises par l'entreprise dans le cadre spécifique du projet litigieux "Organisation 2012", à savoir un renfort en effectifs limité sur 5 magasins et une ligne téléphonique sont insuffisantes ;

Considérant que les appelants, qui soutiennent que leurs demandes sont recevables, eu égard aux compétences qui leur sont légalement reconnues dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, demandent en conséquence à la Cour d'annuler le projet de réorganisation de la SAS FNAC RELAIS dénommé "Organisation 2012" au sein de cette entreprise et d'ordonner en conséquence la suspension immédiate de sa mise en oeuvre ainsi que du PSE qui y est lié, et dès lors de faire interdiction à la SAS FNAC RELAIS de procéder aux licenciements prévus par ledit PSE;

Considérant que la SAS FNAC RELAIS conteste, à titre liminaire, la recevabilité des demandes d'annulation -suspension du projet "Organisation 2012" par les CHSCT appelants en faisant valoir qu'ils ne peuvent porter leurs demandes que pour la partie affectant l'établissement dont ils relèvent et, ce, d'autant qu'ils sont minoritaires, soit 8 CHSCT sur les 50 établissements de l'entreprise ;,

Considérant que la SAS FNAC RELAIS, soutient avoir rempli l'ensemble des obligations mises à sa charge en faisant valoir que les appelants ne démontrent pas l'existence d'un risque avéré résultant du projet de réorganisation FNAC 2012, qui ne pourrait être qu'un risque psycho-social, qui devrait en outre être de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés, critères cumulatifs selon elle; qu'ils ne démontrent pas plus, selon elle, de carences de sa part dans les mesures de prévention des risques psycho-sociaux

Qu'elle soutient avoir pris les mesures nécessaires pour se conformer à ses obligations en ce domaine , en soutenant que les appelants tentent d'imposer , selon elle, des contraintes qui vont au -delà des exigences nationales, légales et jurisprudentielles , ainsi qu'internationales alors qu'en l'absence de dommage, les risques ne peuvent être évités dans leur ensemble;

Considérant que la SAS FNAC RELAIS soutient que la caractérisation du risque psycho-social allégué par les appelants doit être fondée sur des éléments objectifs et concrets , dépassant le seul " ressenti" des salariés , tant sur le risque lui même que sur son impact sur la santé et la sécurité des salariés , qui doit être compromise ce qu'elle estime non démontrée en l'espèce ;

Qu'elle souligne en outre que le projet litigieux "organisation 2012" a fait l'objet d'une présentation régulière aux institutions représentatives du personnel depuis le 13 janvier 2012 et d'une procédure consultative devant les CHSCT dont 14 ont désignés des experts désignés , qui ont rendu leurs rapports ;

Qu'elle rappelle que les SA FNAC , SAS FNAC RELAIS et SNC Codirep se sont engagés à négocier , dans le cadre d'accords collectifs d'entreprise à diminuer le nombre de postes supprimés ce qui a été le cas par deux accords collectifs conclus les 21 juin 2012 entre la SA FNAC , la CGT et le CHSCT de cette société , prévoyant une expertise après la mise en oeuvre du projet litigieux , au premier semestre 2013 , ainsi que le 28 juin 2012 entre la SAS FNAC RELAIS , la CFDT, la CFTC et FO , ces derniers s'étant désistés de leur action ;

Considérant que la SAS FNAC RELAIS soutient que les rapports d'expertise des CHSCT ne sont pas probants dans la mesure où ils sont approximatifs , et n'ont procédé qu'à une analyse purement arithmétique , sans avoir pris en compte en outre les éléments complémentaires qui leur ont été communiqués en mai 2012 ni les accords d'entreprise ayant abouti à des limitations des suppressions de poste ni la centralisation ou la mutualisation de certaines fonctions au siège ou la mutualisation de ces fonctions ;

Qu'elle soutient qu'elle a également mis en oeuvre l'éventail des mesures nécessaires pour pallier d'éventuels risques psycho-sociaux , non avérés en l'état ,selon elle, comme la mise en place de procédures de prévention et de lutte efficaces depuis plusieurs années tant au niveau de chaque établissement qu'au niveau central ,notamment en ce qui concerne les emplois de seniors en librairie , ou encore les sessions de formation sur le bien être au travail ;

Qu'elle précise à cet égard que l'enquête menée par le Parquet de Clermont Ferrand sur le suicide d'un directeur de magasin de cette région n'a pas établi de responsabilité à son endroit et qu'aucune procédure n'a été engagée à son encontre ;

Qu'elle souligne que les documents uniques d'évaluation , comportant un volet sur les risques psycho-sociaux , sont globalement satisfaisants , y compris dans 4 magasins depuis le début de la réorganisation ;

Qu'elle fait valoir qu'elle a pris les mesures de prévention nécessaires propres au projet litigieux "Organisation 2012 " , à savoir des formations d'adaptation au nouvel emploi, le recrutement d'une seconde assistante sociale , en mettant en place un numéro de téléphone vert d'écoute psychologique , un site internet, en soulignant que le modèle d'organisation prévu par le projet litigieux a déjà été mis en place sans problème dans la société FNAC Périphérie ;

Considérant que la SAS FNAC RELAIS souligne que , dans le cadre du Groupe PPR auquel elle appartient , des démarches ont été entreprises pour lutter contre les risques psycho-sociaux ; que, notamment , une enquête anonyme d'opinions est menée tous les deux ans auprès des salariés dont il est résulté une majorité de personnels satisfaits et que celle de 2011 n'a pas revêtu le caractère négatif que les appelants allèguent alors qu'aucune alerte n'a été émise par les différentes instances habilitées ni par les services de l'inspecteur du travail , que son taux d'absentéisme est en diminution constante ;

Considérant que le Ministère Public , qui rappelle les textes applicables en la matière , souligne que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur est une obligation de résultat en vertu de laquelle celui-ci doit prendre toutes les mesures utiles pour identifier les risques de nature psycho-sociale ,susceptibles de résulter de la réorganisation litigieuse, risques relevés par les différents rapports d'expertise , qui doivent être appréciés de façon objective pour déterminer leur caractère avéré, compte tenu de la nature des activités en cause ainsi que les mesures de prévention spécifique au projet devant être mises en oeuvre.

### Motivation

Considérant qu'il y a lieu pour une bonne administration de la justice d'ordonner la jonction entre les appels enregistrés sous les numéros RG 12/17589 ( appel enregistré par les syndicats) et RG 12/17601 , étant précisé que la dénomination de la société intimée est indifféremment la SAS FNAC RELAIS et la SAS Relais FNAC , ainsi que mentionné dans les conclusions de la société intimée ;

#### *Sur la recevabilité des demandes des CHSCT et des 3 organisations syndicales appelants*

Considérant que la SAS FNAC RELAIS ne conteste pas que les syndicats appelants sont recevables dans leurs demandes .

Qu'elle conteste cependant la recevabilité des demandes d'annulation -suspension du projet "Organisation 2012 " formées par les CHSCT appelants en faisant valoir qu'ils ne peuvent porter leurs demandes que pour la partie affectant l'établissement dont ils relèvent ;

Qu'il convient de relever que les CHSCT, qui ont la personnalité morale , sont recevables à demander l'annulation du projet de réorganisation dénommé "Organisation 2012 " eu égard à leurs prérogatives propres et particulières d'institutions représentatives du personnel spécialisés dans les questions relatives aux conditions de travail des salariés de l'entreprise dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité , au sens des articles L.4612-1 à 7 du code du travail ;

Qu'ils ont donc un intérêt direct, certain , né et actuel , dans la mise en place de cette réorganisation dans le respect des textes légaux et conventionnels relatifs à la santé et à la sécurité des salariés concernés dans leur établissement ;

Qu'en outre , il s'évince nécessairement des liens étroits entre le projet litigieux "Organisation 2012 " et le PSE mis en place au sein de la SA FNAC et de la SAS FNAC RELAIS , présenté par la SA FNAC comme " projet de PSE afférent au projet "Organisation 2012" , que les CHSCT et les syndicats appelants sont également recevables à demander la suspension corrélative des mesures concernant la SAS FNAC Relais , prises en exécution dudit plan "organisation 2012 " dans le cadre du PSE adopté par la SA FNAC, notamment des mesures de licenciements prévues par ce dernier ;

Qu'il s'ensuit que les CHSCT et les 3 syndicats appelants sont recevables dans leurs demandes formées envers la SAS FNAC RELAIS ., étant précisé que les demandes des 8 CHSCT dans la cause doivent être limitées aux seuls établissements qu'ils représentent ;

#### *Sur le bien fondé des demandes des CHSCT et des syndicats appelants*

Considérant que les appelants soutiennent que le projet de réorganisation de la SAS FNAC RELAIS, dénommé "Organisation 2012", comporte des risques psycho-sociaux caractérisés et donc avérés de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés , et plus particulièrement des cadres , notamment les directeurs de magasin(DM) et les responsables ressources humaines centralisés ainsi que des responsables financiers centralisés par région , en invoquant les conclusions pessimistes des 8 rapports d'expertise qu'ils ont fait établir , dont ils soulignent que le caractère insuffisant critiqué par l'employeur trouve son origine dans les carences de la SAS FNAC RELAIS à leur communiquer , en temps utile et de façon complète , les éléments d'évaluation nécessaires , en dépit de l'ordonnance de référé rendue le 3 mai 2012 par le président du tribunal de grande instance de Créteil ;

Considérant qu' il est constant que le projet de réorganisation litigieux , dénommé FNAC 2012 , concerne la réorganisation des fonctions dites supports de trois des sociétés du Groupe FNAC, à savoir les sociétés SA FNAC , SAS FNAC RELAIS et la SNC Codirep ;

Que ce projet induit la réorganisation de la direction de l'exploitation , de la filière communication et des fonctions "back office " des Ressources Humaines et des Finances des 50 magasins exploités par la SAS FNAC RELAIS et la SA FNAC avec les objectifs d'une part , de rationaliser les coûts par une optimisation des fonctions supports précitées , à savoir les fonctions relatives aux Ressources Humaines et aux finances , qui, actuellement réparties dans les divers magasins FNAC , seront centralisées à un niveau régional , et ce, en vue de dégager des synergies et, d'autre part, d'optimiser les fonctions et directions au niveau central du siège , représentant 10 % des coûts des frais généraux de l'enseigne , pour participer à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;

Qu'aux termes du projet litigieux "Organisation 2012 " , les mesures prévues doivent entraîner ,au sein de la SAS FNAC Relais la suppression de 100 % des postes de communication , de 100 % des postes de ressources humaines en magasin , et de 100 % des postes de responsables financiers en magasin et de 37 % des postes de gestionnaires administratifs ,dit GAD ;

Considérant que le litige porte plus particulièrement sur la réorganisation , dans cette dernière filière , des fonctions "back office Ressources Humaines et Finances des magasins SAS FNAC RELAIS pour lesquelles des mesures d'optimisation et de rationalisation avaient été déjà engagées depuis 2007, à savoir un centre de paie externalisé, des systèmes informatiques relatifs à la gestion administrative et du développement du personnel, une mutualisation de certains services de ressources humaines géographiquement proches, une automatisation des tâches comptables , le transfert de la comptabilité générale aux services centraux financiers , dit SCF, la généralisation d'un service dit Welcome sur l'application des commandes, la centralisation du traitement des factures magasin /retours étant poursuivie;

Qu'estimant ces mesures insuffisantes pour alléger les charges des responsables des Ressources Humaines et des responsables financiers , le projet "Organisation 2012 " a retenu un objectif de plus grande centralisation dans ces deux filières , Ressources Humaines et RFI pour alléger les tâches correspondantes en magasins , trois catégories d'emploi étant particulièrement concernées par les suppressions de poste au sein de la SAS FNAC RELAIS, à savoir le responsable des Ressources Humaines , le responsable financier et le gestionnaire administratif , étant observé qu'un autre responsable , à savoir le responsable de département ,dit RD est également concerné ;

Que l'objectif dans la filière Ressources Humaines est de développer la centralisation , en la faisant porter sur les "process" paie et de gestion administrative au pôle Ressources Humaines central, dit PO RH, la suppression des fichiers en magasin et la systématisation des paiements centralisés , la gestion informatisée des intérimaires, et la simplification de la gestion des chèques déjeuners ;

Que selon le projet communiqué aux institutions représentatives du personnel et aux CHSCT ,cette nouvelle organisation doit se traduire par le maintien d'un poste de gestionnaire administratif par magasin pour gérer les activités Ressources Humaines et finances maintenues en magasin , au lieu d'un à 2 gestionnaire administratif sur ces mêmes domaines , et par la suppression du poste d'un demi ou un responsable des Ressources Humaines existant par magasin;

Qu'au niveau régional, si un poste de responsable des Ressources Humaines par région est maintenu et que sont créés 16 postes de RRHC, (responsables Ressources Humaines centralisés), spécialisés en expertise en développement des Ressources Humaines et développement social, il convient de relever que de nombreux postes sont supprimés en magasin comme indiqué précédemment ;

Qu'au niveau central, ce dispositif est complété ,à coté du DRH et du responsable des Ressources Humaines de la société , par un renforcement des effectifs des gestionnaires

du personnel , assurant l'intégralité de la gestion administrative du personnel , mais dans des proportions non précisées, mesure présentée comme compensant la suppression de certains emplois , notamment ceux des responsables des ressources humaines et d'une partie des gestionnaires administratifs ,dit GAD ;

Que pour la filière Finances, dont le schéma de réorganisation est semblable au niveau régional à celui de la filière des Ressources Humaines , à savoir la suppression de 100 % des postes de responsables locaux en magasins et de 37 % des gestionnaires administratifs ,dit GAD les mesures sont également présentées comme prises dans le sens d'une centralisation des procédures ;

Considérant qu'il convient de rappeler que l'obligation de sécurité de résultat invoquée par les appelants qui pèse sur l'employeur , est édictée par l'article L.4121-1 du code du travail qui dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs .Ces mesures comprennent:  
1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ,  
2° des actions d'infirmité et de formation,  
3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés .

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes .

Considérant qu'aux termes de l'article L.4121-2 du code du travail , l'employeur doit mettre en oeuvre les mesures prévues par l'article précité sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :  
éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme ,...et en 7 ° plus particulièrement : " planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail , les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral , " et 8° : " prendre des mesures de prévention collective en priorité par rapport aux mesures individuelles ;

Que l'article L.4121-3 du code du travail dispose enfin que " l'employeur , compte tenu de la nature des activités de l'établissement , évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs , y compris dans ... dans la définition des postes de travail .  
A la suite de cette évaluation , l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et sécurité des travailleurs . Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement .

Considérant que , s'agissant d'une entreprise de services , le présent litige porte particulièrement sur les risques psycho-sociaux que les appelants estiment induits par le projet litigieux de réorganisation de l'entreprise , à savoir des risques qui sont à l'origine d'une altération de la santé mentale et physique des salariés , tels que le stress au travail , le harcèlement moral ou les violences au travail ;

Qu'il convient de relever qu'à coté des textes précités du code du travail , le stress au travail , fait l'objet d'un accord cadre européen ,du 8 octobre 2004, transposé par l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 2008 , qui définit le stress comme un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements d'ordre physique, psychologique ou social , résultant du sentiment ressenti par un individu d'être dans l'incapacité de répondre aux exigences placées en lui dans son poste de travail ;

Qu'en outre, un texte conventionnel particulier au Groupe PPR, à savoir la Charte PPR du 27 juillet 2010 , relative aux cadres d'engagements sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au travail des salariés du Groupe PPR , fait obligation dans son article 2 notamment aux sociétés du Groupe PPR " d'identifier et d'évaluer les facteurs de stress au travail " , " avec l'aide de professionnels dans le domaine de la santé au travail propres à leurs activités en partageant les étapes de ce processus avec les représentants du personnel , en cohérence avec les indicateurs potentiels définis dans l'accord cadre européen précité du 8 octobre 2004," à savoir .. La charge et le rythme de travail , l'organisation du temps de travail " ;

Que de même, la Charte PPR du 27 juillet 2010 met en premier objectif de prévention " éviter les risques , les combattre à la source et prendre les mesures collectives adéquates " ;

Considérant qu'il en résulte que les obligations de la SAS FNAC Relais , tant légales que conventionnelles, consistent en premier lieu , dans le cadre de la prévention des risques, à prendre tous moyens utiles pour les identifier, y compris les risques psycho-sociaux , principalement invoqués dans le présent litige, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation qu'elle entend mettre en oeuvre par le plan litigieux "Organisation 2012 " ;

Qu'il appartient également à l'employeur de préciser les moyens de prévention qu'il entend mettre en oeuvre dans l'accompagnement des salariés concernés par le projet de réorganisation litigieux, tout au long des phases de mise en place de la réorganisation litigieuse entreprise ;

Que c'est dès lors en amont de la réorganisation que les risques, notamment psycho-sociaux, doivent être identifiés par l'employeur , cette identification se situant dans la perspective de prévention imposée tant par les dispositions communautaires que par le législateur national ainsi que par les partenaires sociaux, dans le cadre de l'application de l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 2008 et au sein du groupe PPR lui même , aux fins d'assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ;

Considérant que selon les critères retenus par l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 2008 , "l'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs ,tels que , l'organisation et les processus de travail , les conditions et l'environnement de travail , .."étant précisé que le médecin du travail est une " ressource en termes d'identification du stress au travail " ;

que cet accord définit le stress comme un " déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face" ;

Que de même, la Charte PPR du 27 juillet 2010 , qui fait obligation de façon générale aux sociétés du Groupe de faire appel à des professionnels de la santé pour éviter les risques , rappelle également le rôle tenu par les praticiens et spécialistes des problèmes de santé , qu'elle soit physique donc ou mentale , dans la prévention des risques dans l'entreprise ;

Qu'il convient à cet égard de rappeler que la " charge de travail " est généralement définie comme la description de l'activité d'un salarié pendant une période donnée , en mettant en correspondance le temps donné pour effectuer une tâche , les moyens matériels, les connaissances et expérience des intéressés ;

Que la " surcharge de travail" est de même généralement définie comme correspondant à l'inadéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose un salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, la surcharge aboutissant ou se manifestant par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress , étant précisé que la surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadaptation de l'organisation du travail ;

Considérant qu'il revient dès lors aux appelants de rapporter la preuve ,  
- d'une part, que les risques psycho-sociaux de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés , qu'ils allèguent sont caractérisés , notamment au regard de l'impact en termes de charge de travail, sur les salariés concernés par la réorganisation litigieuse , en particulier les cadres ayant des fonctions dans les secteurs des Ressources Humaines et des Finances ;  
- et, d'autre part, que l'employeur n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires , et donc, en premier lieu, celles relatives à l'identification des risques résultant de la réorganisation de l'entreprise afin de les éviter ou de les supprimer ;

Considérant à cet égard qu'il n'est pas contesté que les experts ont rendu leur rapport sur la base du document initialement transmis aux CHSCT intitulé "précisions sur la répartition future de la charge de travail et son organisation en magasin " dans le cadre d'information - consultation sur les conséquences du projet organisation 2012" ;

Que l'ensemble des rapports d'expertise déposés avant l'ordonnance de référés du 3 mai 2012 ,a relevé la charge de travail supplémentaire , dans de fortes proportions , que devront subir surtout les directeurs de magasin(DM) , les responsables des ressources humaines centralisées dit RRHC ainsi que les responsables financiers centralisés par région ;

Considérant que la SAS FNAC RELAIS conteste leur chiffrage en reprochant aux auteurs de ces rapports de s'être limités à procéder à un calcul arithmétique en considérant que pour chaque poste supprimé , les experts ont reporté 100 % du temps de travail sur les salariés restant en poste et plus particulièrement sur les directeurs de magasin(DM) alors que selon la SA FNAC , ils n'ont pas procédé à une analyse fonctionnelle des postes existants et supprimés en cause ,ni tenu compte de l'allègement des charges locales ni de la réorganisation effectuée par transfert des charges de travail sur le site central de la SA FNAC , entraînant la mutualisation de certaines tâches administratives , comme celles incombant au directeur de magasin(DM) et désormais dévolues au siège, la SA FNAC , étant rappelé par l'employeur que les fonctions relatives aux ressources humaines et aux finances sont également régionalisées;

Mais considérant que les rapports critiqués ont tous été rendus entre avril et début mai 2012 , avant que la SAS FNAC RELAIS adresse aux CHSCT les éléments complémentaires sur l'évaluation quantifiée des charges de travail , en exécution de l'ordonnance de référé du 3 mai 2012 de Créteil ;

Qu'en outre , il n'est pas contesté que le document initialement transmis aux CHSCT et aux instances représentatives du personnel était incomplet dans la mesure où il se bornait à une étude très générale sur les fonctions , de caractère uniquement qualitatif, se limitant à indiquer les modifications à intervenir dans l'organisation des services concernés susvisés , mais sans éléments quantitatifs sur les transferts de la charge de travail induits par le projet litigieux de réorganisation FNAC , alors qu'un tel chiffrage constitue un critère essentiel d'évaluation des risques psycho-sociaux pouvant résulter d'une surcharge de travail caractérisée et objective, génératrice de stress de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés ;

Que dès lors, il ne peut , dans ces conditions d'imprécision imputables à la SAS FNAC RELAIS, être fait grief aux experts mandatés par les CHSCT d'avoir travaillé sur des hypothèses, alors , au demeurant , que tous ont relevé une surcharge de travail importante résultant de la réorganisation litigieuse , après avoir pris en compte les mesures déjà mises en oeuvre par l'entreprise dans le cadre d'une optimisation et rationalisation de certaines procédures;

Or considérant le chiffrage du transfert de charges des postes supprimés sur les salariés restant en fonction est indispensable pour procéder à l'évaluation de la charge de travail susceptible de peser sur les cadres comme les directeurs de magasin(DM) , les responsables des ressources humaines ou les responsables financiers centralisés par région, ou encore les responsables de département ;

Qu' il n'est pas contesté que ces éléments complémentaires n'ont été communiqués par la SAS FNAC RELAIS qu'à la suite et en exécution de l'ordonnance rendue le 3 mai 2012 par le juge des référés du tribunal de grande instance de Créteil ;

Qu'il convient en outre de relever qu'il n'est pas établi que la SAS FNAC RELAIS a effectivement proposé aux CHSCT concernés de prendre en charge un complément d'expertise sur la base des informations complémentaires qu'elle leur avait tardivement communiquées le 12 mai 2012 ;

Or considérant que "l'analyse documentaire complémentaire du projet "Organisation 2012" que la direction présente comme ayant pour "objectif d'évaluer

quantitativement le report de charges sur les salariés restants et ce pour chacune des fonctions impactées dans le projet "organisation 2012", à savoir dans les filières Ressources Humaines, Finances, communication et exploitation, apparaît également limité et donc insuffisant pour connaître effectivement l'étendue du transfert de charges pesant sur les cadres précités, dans la mesure où la quantification et la ventilation exacte de ce transfert de charges entre les salariés restants en fonctions, dont le directeur de magasin et le gestionnaire administratif, dit GAD, n'y figurent pas ;

Qu'en effet, les rapports élaborés par les cabinets Apex et ISAST, rendus après communication des ces éléments complémentaires, pointent toujours de trop grandes charges de travail, en signalant que si le tableau transmis par la direction mentionnait cette fois qu'un pourcentage des tâches d'un salarié dont le poste était supprimé pouvait être reporté sur plusieurs postes, ces informations étaient toujours lacunaires et dès lors insuffisantes dans la mesure où les tableaux communiqués par la SAS FNAC Relais dans la deuxième partie de ce document, en pages 15 à 18, ne précisent pas la répartition quantitative exacte ni la ventilation de ces reports sur les salariés restants lorsque deux fonctions sont concernées par ces reports ni ne détaillent le pourcentage de charges de travail ayant donné lieu à "renoncements" ;

Qu'il en ressort que la méthodologie retenue par les auteurs du document complémentaire comporte des lacunes dans la mesure où, notamment, il n'est fait mention ni de la base d'activité (catégorie de fonction Ressources Humaines ?) ni de la base de temps de travail pour établir des pourcentages ; que dans ces conditions, dans son rapport complémentaire, le cabinet d'expertise ISAST s'est basé d'office, à défaut d'éléments plus précis, sur le forfait des cadres des Ressources Humaines, soit 42 heures par semaine ;

Que cet expert a ainsi évalué au minimum à 7 heures par semaine le report de la fonction Ressources Humaines sur le directeur de magasin, et à 12 heures par semaine le report de la fonction responsable finance (RFI) sur le même directeur de magasin, ce qui aboutit à un report total de 19 heures par semaine sur ce même responsable alors qu'il effectue déjà 42 heures hebdomadaire en tant que cadre au forfait ;

Qu'en l'absence de ces éléments d'information complémentaire précis, la SAS FNAC RELAIS ne contredit pas utilement l'expertise du CHSCT de Pau, qui souligne ainsi que dans la mesure où le temps de travail du directeur de magasin, cadre sous convention de forfait jours, n'est pas soumis à la réglementation sur la limitation de la durée légale hebdomadaire de travail par semaine, ni à la durée quotidienne maximale de 10 heures par jour, prévue par l'article L.3121-34 du code du travail, ni aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues par l'article L.3121-35 du code du travail, ce responsable local pourrait être ainsi amené à travailler plus de 10 heures par jour, plus de 48 heures par semaine et plus de 44 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives ;

Considérant que le rapport complémentaire du cabinet Apex confirme cette analyse et retient différentes hypothèses en estimant ainsi que, même en hypothèse dite basse, le directeur de magasin va voir son temps de travail augmenté de 24,47 heures, soit 169,9 % en hypothèse basse, sur la base d'un horaire de travail de 35 heures, voire de 34,12 heures, soit de 197,5 % en hypothèse moyenne ;

Que de même, le document complémentaire dont se prévaut la SAS FNAC RELAIS ne permet pas l'évaluation de la charge de travail du directeur de magasin dans la mesure où ce document ne prend pas en compte les temps de présence pour les ouvertures, fermetures de magasin ainsi que d'astreinte, qui ne seront plus effectuées par le responsable des Ressources Humaines ni par le responsable finance ce qui devrait entraîner, selon l'expert du CHSCT de Pau, une rotation plus fréquente de ces tâches supplémentaires à la charge du directeur de magasin et des responsables de département, dit RD, dont l'expert du cabinet ISAST évalue la charge supplémentaire de travail à 23 % ;

Qu'à cet égard, il convient également de relever que dans le cadre du transfert de certaines tâches précédemment exécutées par d'autres responsables aux directeurs de magasins, ceux-ci auront à faire face à des missions complexifiées car plus diversifiées et parcellaires du fait même de leur caractère résiduel, ce qui confirme l'intérêt de déterminer le volume des tâches ainsi transférées ;



Qu'il n'est en outre pas précisé dans le document complémentaire transmis tardivement aux CHSCT l'incidence sur la charge de travail des responsables des ressources humaines ou des responsables financiers centralisés par région, de leurs déplacements dans les magasins ce contribue là encore à ne pas permettre d'évaluer le volume de charges effectivement transférées ;

Que de même , en ce qui concerne le gestionnaire administratif, dit GAD, aucun pourcentage n'est communiqué pour pouvoir apprécier la charge de travail reportée sur le pôle Ressources Humaines ;

Qu'enfin, la charge de travail des responsables financiers centraux résultant de la nouvelle organisation n'est pas en mesure d'être évaluée en l'absence de précision sur la répartition géographique des portefeuilles des magasins n'a pas été précisée par le projet "Organisation 2012" ;

Qu'il ressort de ces constatations que l'évaluation quantitative de la répartition des transferts de charges de travail était toujours impossible en l'état de ces informations, même complémentaires, ce qui a contraint ces experts à continuer à procéder par les hypothèses susvisées , en l'absence ,notamment , de précision sur les horaires de travail des différents responsables concernés , en particulier au regard de l'application de la réglementation sur les conventions de forfait - jours, étant observé à cet égard qu'il n'est pas versé aux débats l'accord collectif relatif aux conventions en cause ;

Or considérant que l'évaluation des charges de travail doit prendre en compte les conditions de travail particulières des cadres régis par lesdites conventions de forfait- jours, conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du code du travail aux fins de veiller au respect, notamment, des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 2008 aux termes duquel la charge de travail attribuée aux salariés doit être compatible avec leurs horaires et leur vie privée ainsi que des dispositions de la Charte sociale européenne relatives à ces mêmes préoccupations ;

Considérant qu'une analyse éclairée par des éléments quantitatifs sur les transferts de charge de travail est d'autant plus nécessaire qu'aucun élément probant n'est communiqué par la SAS FNAC RELAIS sur les conditions exactes de l'évaluation des risques psycho-sociaux dans le cadre de l'actualisation annuelle du document unique d'évaluation des risques en France, élément essentiel dans la prévention des risques dans le travail alors que l'enquête menée en 2010 à ce sujet auprès des cadres de la SAS FNAC RELAIS montrait que figuraient déjà en items n° 1 , la charge de travail , en 3 et 5 le rythme et la cadence des tâches , ainsi que la gestion de tâches simultanées ; que les appelants invoque à ce sujet une décision prise dans ces conditions de mettre en place des commissions régionales d'évaluation des risques psycho-sociaux pour les cadres;

Qu' il résulte de l'ensemble de ces constatations que l'identification des risques psycho-sociaux à laquelle a procédé la SAS FNAC Relais en application de son obligation de sécurité de résultat n'est pas suffisante pour permettre aux appelants de procéder eux mêmes à l'appréciation de la réalité desdits risques , étant observé ,de surcroît, que ces risques doivent être évalués à la fois dans la perspective des objectifs ambitieux , assignés à l'entreprise dans le cadre de son plan stratégique " FNAC 2015 " et au regard des engagements pris par l'entreprise ,notamment dans le cadre de la Charte PPR du 27 juillet 2010 précitée;

Or considérant que , dans la mesure où l'identification des facteurs des risques psycho-sociaux allégués comme résultant du projet "Organisation 2012 " , en particulier la charge de travail et les moyens donnés ou maintenus ,notamment en personnel pour y faire face, permettant l'évaluation des risques en cause, fait partie de l'obligation de prévention des risques pesant sur l'employeur ,en vertu des articles L.4121-2 et suivants du code du travail, force est de constater que cette identification ne peut être établie qu'au vu de documents quantitativement précis sur les transferts de charge de travail , dont la communication incombe à l'employeur , seul à même de les détenir ;

Considérant qu'il convient en conséquence d'inviter la SAS FNAC Relais à communiquer à la Cour et aux appelants les éléments d'information complémentaires précités sur la charge de travail transférée aux salariés restant en fonctions en faisant procéder, le cas échéant, à un complément des expertises déjà effectuées dans les CHSCT concernés au vu des nouveaux éléments d'information demandés susvisés ;

Qu'en particulier, la SAS FNAC Relais devra communiquer tous éléments utiles relatifs à l'évaluation de la charge de travail résultant des transferts de charges figurant sur les tableaux établis par l'employeur dans le document supplémentaire transmis en mai 2012, en exécution de l'ordonnance de référé du 3 mai 2012, notamment dans les rubriques "report" et "renoncement" desdits tableaux, dans les conditions précisées ci dessus, avec notamment ventilation lorsqu'il s'agit de plusieurs salariés concernés par l'attribution de tâches issues des ces transferts ;

Que la SAS FNAC RELAIS sera également invitée à compléter ces informations par toutes précisions utiles sur les mesures de prévention particulières au projet litigieux "Organisation 2012" en vue d'éviter ou limiter les risques psycho-sociaux, notamment compte tenu des dispositions conventionnelles applicables, notamment la Charte PPR du 27 juillet 2010;

Qu'il y a lieu en conséquence, dans l'attente de cette communication, d'ordonner la suspension de la mise en oeuvre du projet litigieux "organisation 2012" et de toutes mesures prises pour son application dont celles susceptibles d'entraîner la rupture des contrats de travail des salariés concernés telles que prévues notamment dans le cadre du PSE élaboré sur la base dudit projet "Organisation 2012" ;

Qu'il y a lieu en conséquence d'ordonner la réouverture des débats à la date du 7 mars 2013 .

Considérant qu'au regard des dispositions précitées de la présente décision, il n'y a pas lieu à statuer sur la demande de rejet des pièces 56 à 64 formée par la SAS FNAC RELAIS dans la mesure où elles n'ont, en tout état de cause, pas été prises en compte par la Cour et qu'elles pourront, le cas échéant, faire l'objet de communication par les parties dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée par la Cour dans le présent arrêt ;

#### **PAR CES MOTIFS**

Ordonne la jonction entre les appels enregistrés sous les numéros RG 12/17589 et RG 12/17601,

Dit recevables les demandes des CHSCT dans la limite de leurs compétences territoriales de leurs établissements ,

Dit recevables les demandes des syndicats appelants,

Sur le fond, ordonne la réouverture des débats,

Invite la SAS FNAC Relais à remettre à la cour et aux appelants tous éléments utiles :  
- permettant le chiffrage des transferts de charge, par établissement, aux différents directeurs de magasins, responsables financiers centralisés et gestionnaires administratifs, dit GAD restant en poste, dans les conditions susvisées ,  
- permettant de connaître le statut des responsables susvisés au regard de l'application des conventions de forfait- jours ,  
- relatifs à l'accord d'entreprise en vigueur relatif aux conventions de forfait jours dans l'entreprise ,

En conséquence,

Ordonne le renvoi de l'affaire devant le conseiller de la mise en état ,

Ordonne la suspension de la mise en oeuvre du projet de réorganisation FNAC 2012 des

magasins de la SAS Relais FNAC, ainsi que de toutes mesures prises pour son application,

Renvoie les parties à l'audience du conseiller de la mise en état du jeudi 28 février 2013 à 13 h 30 , avec le calendrier suivant :

- communication par la SAS FNAC Relais des pièces susvisées et des conclusions éventuelles avant le 31 janvier 2013 ,
- conclusions avant le 22 février 2013 pour les appelants ,

Renvoie les parties à l'audience de la Cour du 07 mars 2013 à 13 h 30 pour plaidoirie , le présent arrêt valant convocation des parties ,

Réserve l'examen du surplus des demandes,

Réserve les dépens .

LE GREFFIER

LE PRESIDENT