



**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
DE RENNES**

04 Novembre 2024

2ème Chambre civile

35Z

N° RG 23/00456 -
N° Portalis
DBYC-W-B7H-KEUV

AFFAIRE :

**S.A. ORANGE CARAIBE
SA
S.A. ORANGE, venant
aux droits de la Société
Orange Caraïbe SA**

C/

**COMITÉ SOCIAL ET
ÉCONOMIQUE DE LA
DIRECTION ORANGE
GRAND OUEST DE
L'UES ORANGE,**

copie exécutoire délivrée
le :
à :

DEUXIEME CHAMBRE CIVILE

COMPOSITION DU TRIBUNAL LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

PRESIDENT : Sabine MORVAN, Vice-présidente

ASSESEUR : Jennifer KERMARREC, Vice-Présidente,

ASSESEUR : André ROLLAND, Magistrat à titre temporaire

GREFFIER : Fabienne LEFRANC lors des débats et lors de la mise à disposition qui a signé la présente décision.

DEBATS

A l'audience publique du **09 Septembre 2024**

JUGEMENT

En premier ressort, contradictoire,
prononcé par **Madame Sabine MORVAN, vice-présidente**
par sa mise à disposition au Greffe le **04 Novembre 2024**,
date indiquée à l'issue des débats.
Jugement rédigé par **Monsieur André ROLLAND**,

ENTRE :

DEMANDERESSES :

S.A. ORANGE CARAIBE SA

1 Avenue Nelson Mandela

94110 ARCUEIL

représentée par Me Myriam DAGORN, avocat au barreau de RENNES, avocat plaidant

S.A. ORANGE, venant aux droits de la Société Orange Caraïbe SA à compter du 1er octobre 2023, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 380 129 866, prise en la personne de son représentant légal dûment habilité à cet effet

111 quai du Président Roosevelt

92130 ISSY-LES-MOULINEAUX

représentée par Me Myriam DAGORN, avocat au barreau de RENNES, avocat plaidant

ET :

DEFENDERESSE :

**COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE LA DIRECTION ORANGE
GRAND OUEST DE L'UES ORANGE, pris en la personne de son
Secrétaire M. Laurent BRAS dûment mandaté et domicilié en cette qualité
audit siège**

121 boulevard Albert 1^{er}
35200 RENNES

représentée par Maître Laurent BEZIZ de la SELARL LBBA, avocats au barreau
de RENNES, avocats plaidant/postulant

FAITS ET PRETENTIONS

La société Orange possède à Rennes un établissement dénommé "Direction Orange grand Ouest", par abréviation DOGO.

Cet établissement est doté d'un comité social et économique (CSEE), mis en place le 4 décembre 2019.

Depuis son installation, ce CSEE a adopté le 26 octobre 2022 un règlement intérieur, que la direction d'Orange a attaqué en référé et au fond, devant la juridiction rennaise.

L'assignation au fond a été délivrée par acte de commissaire de justice le 9 janvier 2023.

L'exploit introductif d'instance tendait à l'annulation de 19 dispositions du règlement intérieur et à la condamnation du CSEE au paiement de la somme de 5.000 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Le CSEE a constitué avocat.

Par ordonnance du 30 avril 2024, le président du tribunal judiciaire de Rennes a dit n'y avoir lieu à référé.

Parallèlement aux instances en cours, le CSEE a remodelé son règlement intérieur, aboutissant à une ultime version en date du 29 juin 2023.

Au vu de cette dernière mouture, la direction de DOGO n'a maintenu sa contestation au fond que sur trois de ses dispositions.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 07 mai 2024, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé de ses moyens et prétentions, comme il est dit à l'article 455 du Code de procédure civile, la **SA Orange** sollicite l'annulation de certaines dispositions de l'article 3.2.3 et de la totalité de l'article 5 de la dernière version du règlement intérieur, en ce qu'ils engendrent, selon elle, trois obligations contraires à la loi et à l'accord d'entreprise sur le dialogue social, signé le 13 mai 2019, en vue notamment de fixer les modalités de fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité

social et économique central d'Orange.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 08 janvier 2024, auxquelles il convient de se référer pour un plus ample exposé de ses moyens et prétentions, comme il est dit à l'article 455 du Code de procédure civile, le CSEE DOGO soutient que les stipulations relatives à la libre circulation de ses membres et aux modalités de leur dialogue avec le personnel, l'institution d'un pouvoir d'enquête d'initiative en cas d'accident du travail et d'un référent "lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes", n'imposent pas d'autres obligations à la société Orange, que celles que lui assignent le Code du travail et l'accord d'entreprise du 13 mai 2019.

Il conclut au rejet des demandes de la société Orange, et sollicite condamnation de celle-ci au paiement d'une indemnité de 4.500 €, par application de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 23 mai 2024, et le jugement de l'affaire, plaidée le 9 septembre 2024 a été mis en délibéré au 4 novembre 2024.

MOTIFS

Le CSEE DOGO a fait citer les sociétés Orange et Orange Caraïbe SA.

La société Orange a précisé venir aux droits de la société Orange Caraïbe SA depuis le 1^{er} octobre 2023.

Le différend dont le tribunal est saisi ne concerne donc que la société Orange.

Aux termes de l'article L. 2315-24 du Code du travail, "*le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre. Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable après en avoir informé les membres de la délégation du personnel et du comité social et économique*".

La société Orange sollicite, dans le dernier état de ses écritures, l'annulation de trois mesures figurant dans la dernière version du règlement intérieur adoptée le 26 avril 2023.

Le § 3.2.3, intitulé "précisions sur les missions du CSSCT" est inséré dans l'article 3.2 "commission CSSCT".

La première critique est relative à l'alinéa suivant : "*Dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.1 de l'accord portant sur le dialogue social au sein de l'UES Orange et notamment des inspections, et en corollaire de leur liberté de circulation et d'échange avec tous les salariés, les membres de la CSSCT pourront rencontrer tout salarié individuellement et en dehors de tout représentant de l'entreprise, sauf lorsqu'ils participent à une enquête, laquelle est mise en œuvre selon les modalités prévues par la loi*".

La société Orange estime que cette disposition emporte implicitement des obligations à sa charge qui ne sont prévues ni par le Code du travail, ni par l'accord sur le dialogue social conclu le 13 mai 2019.

Elle considère également que cette mission parallèle, créée sans son accord une charge financière supplémentaire pour l'entreprise, notamment du fait de la rémunération des membres de ces groupes de travail qu'elle va devoir supporter.

De son côté, le CSEE DOGO, au nom du principe d'ordre public, érigeant en droit fondamental la libre circulation des représentants du personnel au sein de l'entreprise, affirmé dans l'article 2.3 du règlement intérieur, et l'article 11.2.1 de l'accord collectif du 13 mai 2019, soutient que cette disposition n'est pas contraire à la loi, qu'elle ne constitue pas une prérogative attribuée aux membres des CSSCT, susceptible de déroger à l'article L. 2315-14 du Code du travail.

Le CSEE DOGO soutient que l'action des "préventeurs" de l'entreprise n'est pas exclusive de celle des autres acteurs de prévention.

En l'espèce, la stipulation querellée est le reflet de la liberté légale de circulation reconnue aux élus du personnel, telle que rappelée dans l'article 2.3 du règlement intérieur, qui n'est au demeurant pas critiqué.

Elle ne fait qu'énoncer le droit de circuler librement dans l'entreprise dont disposent les membres du CSEE faisant partie de la CSSCT, hors enquête.

Cette disposition évite le chevauchement de compétences en prévoyant l'effacement du préventif en cas d'accident donnant lieu à une enquête.

L'exercice de cette liberté d'aller et venir des élus ne crée pas de charge supplémentaire pour l'employeur, puisqu'il n'est pas prévu qu'elle s'accomplisse en dehors des heures de délégation.

Par conséquent, il n'y a pas lieu d'annuler cette disposition.

La 2^{ème} stipulation critiquée est ainsi rédigée : *“lorsque les membres de la CSSCT sont informés d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, ils peuvent décider s'il y a lieu de mettre en place une enquête selon les modalités prévues par la loi et dont l'objet notamment est de terminer l'arbre des causes et/ou de constituer un groupe interne de travail d'analyse et de prévention, conformément aux attributions générales du CSEE en matière de santé sécurité, déléguées à la CSSCT, sans préjudice des missions du préventeur de l'entreprise”*.

La société Orange soutient que cet alinéa encourt l'annulation dans la mesure où il crée implicitement des obligations supplémentaires qui ne sont prévues ni par le code du travail ni par l'accord sur le dialogue social, ainsi qu'une charge supplémentaire.

Le CSEE réplique que l'action des "préventeurs" ne chasse pas le pouvoir de la CSSCT, autre acteur de la prévention, de formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise, et de réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Il soutient encore que la constitution d'un groupe de travail interne d'analyse, lors d'une enquête consécutive à un accident du travail et/ou une maladie professionnelle est conforme aux articles L. 2312 et L. 2315-38 du Code du travail et à l'article 11.1.1 de l'accord du 13 mai 2019.

Il conclut que les dispositions critiquées sont conformes à ces dispositions légales et conventionnelles et qu'elles n'imposent aucune obligation supplémentaire

aux sociétés demanderesse.

En l'espèce, la stipulation querellée ne fait que rappeler le pouvoir légal d'enquête dont dispose le CSSCT, par délégation du CSEE, en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, ayant son siège dans les articles L. 2312-12 et L. 2315-38 du Code du travail, repris dans l'article 11.1.1 de l'accord collectif du 13 mai 2019.

Orange ne démontre pas le risque de conflit de compétence avec la mission du "préventeur", ni de chevauchement avec ses attributions.

Dans ces conditions, cette disposition ne crée aucune obligation autre que celles prévues par la loi ou l'accord de 2019.

Elle ne crée pas non plus de charge supplémentaire pour l'entreprise.

Pour ces raisons, cette disposition doit être reconnue comme valide.

La 3^{ème} disposition critiquée a son siège dans l'article 5 du règlement intérieur, en ce qu'il stipule que : *"Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.*

Le rôle du référent est de conseiller, d'informer et d'orienter les salariés de l'entreprise. Le référent nommé par le CSEE est un relais supplémentaire du médecin du travail et du manager. Son rôle est de relayer le signalement.

Le référent est un interlocuteur pour les salariés qui se sentent victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Afin d'exercer correctement ses missions, l'article L 2315-18 du code du travail prévoit que le référent harcèlement bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité, de conditions de travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

Cette formation lui permettra d'assurer son rôle de référent auprès des salariés, mais aussi de devenir un acteur reconnu de la prévention d'entreprise et lui permettra de maîtriser la législation sociale encadrant le harcèlement au travail et les stratégies à mettre en place afin de lutter contre le harcèlement au sein de l'entreprise.

Pour les correspondants des différentes organisations syndicales, cette formation sera prise en charge tel que la résolution AEP n° 25 le définit afin qu'elles acquièrent le même niveau de compétence dans les 2 domaines : harcèlement sexuel et agissements sexistes.

L'affichage des coordonnées du référent harcèlement sera fait par l'entreprise sur les panneaux affichage obligatoires de l'ensemble des sites".

La société Orange soutient que le règlement intérieur ne peut avoir pour effet de déterminer les modalités de fonctionnement d'autres institutions représentatives du personnel comme, par exemple, celles du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSEE

Elle fait valoir que son CSEE ne peut instituer son propre référent, au seul motif que l'article L. 1153-1 du Code du travail lui fait obligation, en tant qu'employeur de plus de 250 salariés, d'en désigner un.

Elle considère que, dans le silence du Code du travail, le CSEE ne peut pas déterminer les missions et le rôle de son référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, même en reprenant en partie les dispositions légales concernant les pouvoirs du référent désigné par l'employeur.

Elle ajoute que la formation du référent CSE ne rentre pas dans le cadre de l'article L. 2315-24 du Code du travail.

En réponse, le CSEE prétend que cette disposition n'est que la simple réplique des articles L. 2314-1 et L. 2315-18 du Code du travail, et que ce référent ne constitue pas une institution représentative autonome du personnel, s'agissant d'un de ses membres élus.

Il ajoute que l'une des missions du référent harcèlement du CSE est de relayer le signalement de faits de harcèlement, ce qui rejoint celle définie lors de la 5^{ème} commission de suivi de l'accord du 23 janvier 2023 qui consiste à alerter le référent harcèlement de la direction de toute situation dont il serait saisi.

En l'espèce, le code du travail institue deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En particulier l'article L. 2314-1 *in fine* confère au CSE le soin de désigner en son sein, selon les modalités prévues à l'article L. 2315-32, un de ses membres en charge de cette mission jusqu'à la fin de son mandat de membre élu. L'article L. 1153-5-1 fait aussi obligation de l'employeur de désigner un tel référent.

La loi n'a prévu aucune articulation entre ces deux référents.

La stipulation querellée du règlement intérieur tend à y suppléer en prévoyant que le référent désigné par le CSE est un relais supplémentaire vis-à-vis du médecin du travail et de la direction.

Ce référent n'est à l'évidence pas une institution autonome, représentative du personnel, mais un élu membre du CSE, investi d'une mission spécifique destinée à renforcer la sécurité et la santé des travailleurs.

Le rôle de conseil, d'information et d'orientation des salariés victimes de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, dévolu à ce référent, décrit par le règlement intérieur ne contrevient pas à l'article L. 2314-1.

La circonstance qu'un rôle identique est dévolu au référent désigné par l'employeur ne constitue pas un obstacle à l'exercice de leurs attributions respectives.

Les salariés disposent ainsi de deux points d'écoute non concurrents, ce qui constitue une garantie supplémentaire en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

La disposition querellée ne crée aucune charge supplémentaire pour l'employeur, dans la mesure où l'article L. 2315-18 du Code du travail prévoit qu'il a obligation de former le référent harcèlement au CSE ou dans l'entreprise, et où il a été prévu dans le règlement intérieur qu'il n'avait pas à supporter le coût des actions de sensibilisation à l'égard des organisations syndicales.

L'affichage des coordonnées du référent CSE sur le tableau réservé à cet effet pour l'information du personnel, ne constitue aucune charge exorbitante pour l'employeur.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'annuler les sept alinéas de l'article 5, lequel doit être ainsi reconnu conforme au Code du travail et à l'accord d'entreprise.

L'équité commande que la société Orange verse à son CSEE DOGO une indemnité de 1.000 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Succombant, elle supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Par jugement contradictoire, rendu en premier ressort et par mise à disposition au greffe :

DÉBOUTE la SA ORANGE de toutes ses demandes.

CONDAMNE la SA ORANGE aux dépens.

CONDAMNE la SA ORANGE à payer au CSEE DOGO la somme de 1.000 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE