TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE ROUEN

Dossier N° 1404013

SYNDICAT DEPARTEMENTAL CGT DES AGENTS DIRECCTE 76/DIRECTION REGIONALE ENTREPRISES, CONCURRENCE, CONSOMMATION, TRAVAIL ET EMPLOI

**MEMOIRE EN REPLIQUE**

***A Madame, Monsieur Le Président du Tribunal Administratif de ROUEN***

**POUR :** **1 – Le Syndicat Départemental CGT des Agents DIRECCTE 76**, dont le siège est situé Cité Administrative – 2, rue Saint Sever 76100 ROUEN, représenté par Monsieur XX, Trésorier

**2 – Le Syndicat SUD TRAVAIL Affaires Sociales**, dont le siège est sis 12, boulevard de Bonne Nouvelle 75010 PARIS, représenté par Madame XX, membre du syndicat SUD TRAVAIL,

**3 – Monsieur XX** **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie**, demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**4 – Madame XX** **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie**, demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**5 – Monsieur XX** **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie,** demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**6 – Madame XX**, **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie**, demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

**7 – Monsieur XX,** **Membre du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie,** demeurant en cette qualité 14, Avenue Aristide BRIAND 76100 ROUEN

Ayant pour avocat **Maître Christine MATRAY de la SELARL BAUDEU & Associés, Avocats au Barreau de ROUEN, demeurant 70 rue Jeanne d’Arc 76000 ROUEN**

**CONTRE :**

* **La décision du 21 septembre 2014** du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie, Président du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie, ayant la qualité de chef de service
* **La décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, Président du CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie, ayant la qualité de chef de service, rejetant le recours gracieux formulé le 21 septembre 2014 par Monsieur X, membre du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie, à l’encontre de la décision du 21 septembre 2014

**PLAISE A MADAME, MONSIEUR LE PRESIDENT**

1. **EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

Créées par le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, les DIRECCTE regroupent des services administratifs issus de divers horizons : commerce extérieur, tourisme, commerce et artisanat, intelligence économique, industrie, travail et emploi, concurrence et consommation.

Les DIRECCTE comprennent notamment les services de l’inspection du travail, services dont les agents sont *« chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail… »* (Article L.8112-1 du code du travail).

En **Juillet 2013**, les Pouvoirs Publics, par le biais du Ministre du Travail, ont manifesté la volonté de modifier l’organisation préexistante des services d’inspection du travail en présentant, en Conseil des Ministres, « le projet du Ministère fort ».

Ce projet a pour conséquence de redécouper les secteurs de contrôle en remplaçant les actuelles sections par des unités de contrôle, de modifier la ligne hiérarchique en créant des postes de Responsable d’Unité de contrôle et en répartissant de façon différente, la charge de travail entre les Inspecteurs du Travail et les Contrôleurs du Travail ; de diminuer le nombre d’Agents de Contrôle pour la Haute Normandie et de mutualiser les tâches de secrétariat.

Il impacte nécessairement l’aménagement des locaux de travail, qui doit être modifié afin de tenir compte de la redistribution des secteurs de contrôle et des dossiers d’entreprise afférents, des moyens techniques, ainsi que du regroupement des Agents en Unités de Contrôle.

Cette réforme de l’organisation des Services de l’Inspection du Travail a été introduite par le Ministère du Travail, par le Décret N° 2014-359 du 20 Mars 2014.

A la demande du Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Ministériel, une expertise a été réalisée par le Cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES sur le projet « Ministère fort ».

A la suite du rapport établi par le Cabinet ALTERNATIVES ERGONOMIQUES, le **18 Avril 2014**, le Ministère a présenté, le **16 Mai 2014**, au CHSCT Ministériel un plan de prévention construit sur la base de réponses aux 11 points d’alerte et 5 pistes de travail identifiés dans le rapport d’expertise.

Les points d’alerte qui ont été relevées par le Cabinet d’Expertise démontrent que la réforme envisagée impacte sérieusement les conditions de travail des agents concernés et qu’il existe des risques pour la santé mentale des travailleurs.

Au niveau de la Région Haute Normandie, la nouvelle organisation de la DIRECCTE et des Unités Territoriales a été mise en place à compter du mois de **Juin 2014** par étapes successives :

* Note de Service N° 2014-12 du 16 Mai 2014 détaillant les modalités de positionnement des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail, ainsi que des Secrétaires de Section, appelées dorénavant Assistants de Contrôle
* Note de Service N° 2014-11 du 18 Juillet 2014 portant nomination des Responsables d’Unité de Contrôle et affectation des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail dans les nouvelles sections des Unités de Contrôle
* Arrêté N° 2014253-0009 relatif à la localisation et à la délimitation territoriale des Unités de Contrôle et des Sections d’Inspection du Travail dans les Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure du 10 Septembre 2014, abrogé et remplacé par l’arrêté du 29 octobre 2014
* Décision N° 2014253-0008 du 10 Septembre 2014 relative à l’organisation de l’Intérim des Agents de Contrôle dans les Sections d’Inspection du Travail des Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure, abrogée et remplacée par la décision du 29 octobre 2014
* Décision N° 2014253-0007 du 10 Septembre 2014 relative à la nomination des Responsables des Unités de Contrôle et à l’affectation des Agents de Contrôle dans les Sections d’Inspection du Travail des Unités Territoriales de la Seine Maritime et de l’Eure, abrogée et remplacée par la décision du 29 octobre 2014

Sont désormais rattachées à l’Unité Territoriale de Seine Maritime, quatre Unités de Contrôle :

* Unité de Contrôle ROUEN DIEPPE
* Unité de Contrôle ROUEN NORD
* Unité de Contrôle ROUEN SUD
* Unité de Contrôle LE HAVRE

L’Unité de Contrôle ROUEN SUD comprend 10 Sections d’inspection du travail, chacune des sections comprenant un unique agent de contrôle. A été nommé Responsable de l’Unité de Contrôle Rouen Sud, Monsieur XX.

Cette nouvelle organisation des Unités Territoriales devait être effective au **1er Septembre 2014**.

Le **26 Août 2014**, le Directeur Régional de la DIRECCTE de Haute Normandie a informé l’ensemble du personnel sous ses ordres que l’entrée en vigueur de la nouvelle organisation des Unités Territoriales serait repoussée au **15 Septembre 2014**, à l’exception de la prise de fonction des Responsables d’Unité de Contrôle qui serait maintenue à la date du **1er Septembre 2014**, pour préparer l’organisation mise en place.

C’est dans ce contexte que Monsieur XX a pris ses fonctions de Responsable d’Unité de Contrôle, le **1er Septembre 2014**, au sein de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD nouvellement créée.

Le **19 Septembre 2014**, cinq représentants du personnel au Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la DIRECCTE de Haute Normandie ont émis un avis de danger grave et imminent, conformément aux dispositions de l’article 5-7 du Décret N° 82-453 modifié relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique ; concernant l’ensemble des 16 Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD de l’Unité Territoriale de SEINE MARITIME.

Les Membres du CHSCT ont considéré être en présence d’une situation de tensions chroniques fortes, de malaises, exposant l’ensemble des Agents, Responsable d’Unité de Contrôle compris, à un danger grave et imminent ; cette situation de tensions chroniques pouvant entraîner des dommages irréversibles.

Ils ont en conséquence sollicité la tenue immédiate d’une enquête auprès du Chef de Service compétent.

Par un mail du même jour, Monsieur X, Membre du CHSCT et Agent de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, a adressé copie de l’avis de danger grave et imminent à Monsieur le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie, Monsieur X, en sa qualité de Président du CHSCT.

Il a sollicité de Monsieur X que celui-ci informe les Membres du CHSCT du nom du Représentant de l’Administration chargé de procéder à l’enquête immédiate conformément aux dispositions de l’article 5-7 qui prévoit :

« *Le Représentant du Personnel au Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui constate qu’il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l’intermédiaire d’un agent, en alerte immédiatement le Chef de Service ou son Représentant, selon la procédure prévue au 1er Alinéa de l’article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l’article 5-8.*

*Le Chef de Service* ***procède immédiatement******à une enquête*** *avec le représentant du Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.*

*Il informe le Comité des décisions prises.*

*En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l’installation, le Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail compétent est réuni d’urgence, dans un délai n’excédant pas 24 heures.*

*L’Inspecteur du Travail est informé de cette réunion et peut y assister »*

Par courriel du **21 Septembre 2014**, le Président du CHSCT a répondu qu’il considérait que la situation dénoncée par les Représentants du Personnel au CHSCT de la DIRECCTE de Haute Normandie, se situait *« hors champ de compétence de la procédure de danger grave et imminent »* compte tenu du fait que *« ce qui est visé par le décret du 28 mai 1982 sont des situations de danger essentiellement physique présentant un danger pour la vie ou la santé ainsi que « toute défectuosité dans les systèmes de protection ».*

Le même jour, par courriel, Monsieur X, Membre du CHSCT et auteur de l’alerte Danger Grave et Imminent, a fait part de la position des Membres du CHSCT à Monsieur X.

Il a rappelé que, *« les dispositions du décret 82-453 modifié n'excluent aucunement les risques psycho-sociaux du champ des dangers graves et imminents »,* que conformément aux dispositions du Décret de 1982 et aux précisions apportées par l’annexe 5 de la circulaire d’application du 8 Août 2011, le désaccord sur la réalité du danger ne pouvait intervenir qu’après enquête menée par l’autorité administrative et le Membre du CHSCT, auteur du signalement.

Il a réitéré la demande afin que soit précisé le nom du représentant de l'administration désigné pour l'enquête avec les représentants du personnel au CHSCT.

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie n’a cependant pas réagi à l’alerte Danger Grave et Imminent du **19 Septembre 2014**.

C’est pourquoi, par requête en date du **3 octobre 2014**, les requérants ont sollicité du Juge des référés du Tribunal administratif de ROUEN, sur le fondement des dispositions de l’article L.521-3 du Code de Justice Administrative, qu’il soit enjoint à Monsieur le Directeur de la DIRECCTE de Haute Normandie de procéder à la tenue de l’enquête prévue à l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret du 28 Mai 1982 modifié, notamment par la désignation du Représentant de l’Administration chargé de cette enquête, avec les Membres du CHSCT, auteurs du signalement.

Dans son mémoire en défense en date du **8 octobre 2014**, le DIRECCTE de Haute-Normandie a confirmé sa position de refus de diligenter l’enquête prévue à l’article 5-7 du Décret de 1982 modifié.

Par une ordonnance en date du **10 octobre 2014**, le Juge des référés a rejeté cette requête au motif que la mesure sollicitée faisait obstacle à l’exécution d’une décision administrative au sens de l’article L 521-3 du code de Justice administrative, décision explicite contenue dans le courriel du 21 septembre 2014 du DIRECCTE de Haute – Normandie, ayant la qualité de chef de service, et indiquant que la situation de danger décrite par les cinq membres du CHSCT ne relevait pas du champ d’application de l’enquête prévue par le 2e alinéa de l’article 5-7 du Décret de 1982 modifié.

Par une requête en date **du 17 novembre 2014**, les requérants ont sollicité l’annulation de la décision du chef de service du 21 septembre 2014, et de la décision implicite de rejet du recours gracieux formé par Monsieur X le 21 septembre 2014 à l’encontre de cette décision et qu’il soit enjoint au chef de service de procéder à la tenue de l’enquête prévue à l’article 5-7 du Décret de 1982 afin de remédier à une situation de danger grave et imminent liée aux conditions d’emploi et de travail des Agents concernés

**Le même jour**, compte tenu de la situation vécue par l’ensemble des agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, ils ont saisi le juge des référés du Tribunal administratif de ROUEN afin de solliciter, **sur le fondement de l’article L 521-1 du Code de justice administrative**, la suspension de l’application des décisions contestées dans le cadre du recours en annulation en date du 17 novembre 2014, et à ce qu’il soit enjoint au DIRECCTE de haute – Normandie de procéder à un réexamen de la demande de tenue d’une enquête sur le fondement de l’article 5-7 du Décret 1982.

Le **24 novembre 2014**, le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie a communiqué un mémoire en défense, auquel les requérants entendent répliquer, par le présent mémoire.

1. **DISCUSSION**

L’article L. 521-1 du code de justice administrative dispose :

*« Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision.*

*Lorsque la suspension est prononcée, il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision dans les meilleurs délais. La suspension prend fin au plus tard lorsqu'il est statué sur la requête en annulation ou en réformation de la décision».*

**A TITRE PRELIMINAIRE :**

**Sur la recevabilité des syndicats SUD et CGT**

* **EN DROIT**

Le Conseil d’Etat, au terme d’une jurisprudence ancienne et néanmoins constante qui puise à la source du principe hiérarchique, n’admet par la recevabilité des actions des Agents et partant, des Associations ou des Syndicats, qui défendent leurs intérêts collectifs, à contester les mesures d’organisation du service (CE, 11 Décembre 1903, Lot, page 780 ; Section 13 Janvier 1993, Syndicat National Autonome des Policiers en Civil, p. 13).

Au terme d’une jurisprudence tout aussi constante, ce principe connaît deux tempéraments qui sont d’une part, les mesures règlementaires qui sont de nature à léser les Agents dans leurs droits statutaires ou leurs prérogatives (CE 16 Décembre 1960, L’HERBIER, p. 707, Section 19 Octobre 1962, PRINCETEAU, p. 556) et d’autre part, celles qui sont de nature à affecter leurs conditions d’emploi et de travail (CE 4 Février 1983, Syndicat National CGC des Médecins de Médecine Préventive du Personnel des Hôpitaux, p. 42).

L’intérêt pour agir des organisations syndicales de fonctionnaires est apprécié au regard des intérêts qu’ils défendent, intérêts définis par leurs statuts.

* **EN L’ESPECE**

Les décisions attaquées – refus implicite et explicite de procéder à l’enquête prévue par le Décret de 1982 relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail – font obstacle à l’exercice par les membres du CHSCT de leur droit d’alerte, qui s’inscrit dans le cadre des missions confiées aux Comités d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail par l’article 47 du Décret : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des Agents et contribuer à l’amélioration de leurs conditions de travail.

L’alerte du 19 Septembre 2014 porte sur les effets constatés, en termes de conditions de travail et de santé, de la mise en œuvre d’une nouvelle organisation du travail.

Les constats précis font d’ores et déjà état de dommages pour plusieurs agents (pleurs, anxiété, troubles du sommeil, arrêts de travail en lien avec l’activité professionnelle…) et les membres du CHSCT concluent à une situation de tension extrêmement forte avec risques de dommages irréversibles.

En vertu de ses statuts, l’objet du Syndicat SUD TRAVAIL est notamment de défendre les intérêts moraux, professionnels et économiques de ses membres ainsi que de **représenter et appuyer les agents des services de l’Inspection du travail auprès des directions de leur ministère, des pouvoirs publics, et des institutions qui les emploient.**

Le Syndicat CGT des Agents de la DIRECCTE 76 est habilité par ses statuts à ester en justice **pour toute question concernant les intérêts individuels et collectifs des personnels actifs et retraités de la DIRECCTE de Seine – Maritime.**

Il résulte des statuts des Organisations Syndicales SUD TRAVAIL et CGT des Agents de la DIRECCTE 76 que celles-ci ont donc intérêt à agir pour obtenir la suspension de la décision de rejet du 21 septembre 2014 et la tenue de l’enquête prévue à l’article 5-7 du Décret de 1982 afin de remédier à une situation de danger grave et imminent liée aux conditions d’emploi et de travail des Agents concernés.

**Sur la recevabilité des membres du CHSCT**

Depuis la parution du Décret N° 2011-774 du 28 Juin 2011, le Comité d’Hygiène et de Sécurité de la DIRECCTE Haute Normandie a disparu pour laisser la place à un véritable CHSCT, dont les attributions sont similaires à celles existantes dans les entreprises de Droit Privé.

A ce titre, le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie bénéficie de la personnalité civile en application des principes généraux du Droit.

La Cour de Cassation considère que :

« *La personnalité civile n’est pas une création de la Loi. Elle appartient, en principe, à tout groupement pourvu d’une possibilité d’expression collective pour la défense d’intérêts licites, dignes par suite d’être juridiquement reconnue et protégée.*

*Dès lors, les Comités d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail institués par les articles L.236-1 et suivants du Code du Travail, qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l’Etablissement, ainsi qu’à l’amélioration de leurs conditions de travail et sont dotés, dans ce but, d’une possibilité d’expression collective pour la défense des intérêts dont ils ont la charge, ont la personnalité civile »*.

(Cass. Soc. 17 Avril 1991 N° 89-17.993 ; 89-43.767 ; 89-43.770).

Le CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie est un groupement pourvu d’une expression collective pour la défense d’intérêts licites, dignes d’être juridiquement reconnus et protégés, indépendamment du fait qu’il s’agisse d’une instance représentative constituée au sein d’un service d’une administration publique.

La circulaire d’application du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié par le Décret N° 2011-774 du 28 Juin 2011, **en date du 8 Août 2011**, précise que la finalité du dispositif mis en place est de rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique, de celui défini par le Code du Travail.

L’objectif poursuivi par les Décrets précités et par l’Accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 Novembre 2009 est de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d’améliorer les conditions de travail des Agents.

Cet objectif s’articule autour de trois axes, dont le premier concerne le renforcement et la valorisation des instances et acteurs opérationnels intervenant dans le champ de la santé et sécurité au travail, notamment les Comités d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, créés par l’article 10 de la Loi N° 2010-751 du 5 Juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique.

L’efficacité du dispositif mis en place ne peut, en pratique, être assurée qu’à la conditions de reconnaître aux CHSCT de la Fonction Publique la personnalité civile, seule à même de leur permettre d’agir en justice pour défendre les intérêts dont ils ont la charge et notamment, pour veiller efficacement à l’observation des prescriptions légales prises en matière de protection de la santé physique et mentale des Agents, de la Sécurité et en matière d’amélioration des conditions de travail (Article 47 du Décret N° 82-453 modifié).

Compte tenu des missions et des attributions du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie, celui-ci a tout intérêt à agir pour obtenir la suspension de la décision du 21 septembre 2014, et de la décision implicite de rejet du recours gracieux formé le 21 septembre 2014 par Monsieur X.

Cependant, il est difficile pour les Membres du CHSCT de la DIRECCTE de Haute – Normandie d’obtenir du Président du CHSCT qu’il les réunisse pour délibérer sur une éventuelle action en justice devant le Tribunal Administratif.

Ainsi, lors de la réunion du CHSCT du 4 septembre 2014, le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi, s’est opposé au vote d’une délibération du CHSCT souhaitant mandater trois de ses membres pour ester en justice.

Cette délibération a pour objet d’obtenir la suspension des décisions du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi relatives à la mise en œuvre du projet « ministère fort » jusqu’à ce que le CHSCT de la DIRECCTE ait été pleinement et valablement consulté conformément aux dispositions légales.

La délibération du CHSCT ayant tout de même été votée par les représentants du personnel, le Directeur Régional du travail a multiplié depuis les obstacles à ce que cette délibération soit transcrite par écrit afin de pouvoir être mise en œuvre.

Par courrier du 10 septembre 2014, le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi indiquait que le CHSCT n’avait pas compétence pour agir devant le Tribunal Administratif.

Cet épisode démontre la difficulté à obtenir l’organisation d’une réunion du CHSCT par son président à la demande des représentants du personnel afin qu’y soit débattue l’opportunité d’une délibération mandatant ses membres pour engager une procédure en justice.

Le CHSCT entend donc intervenir volontairement à la présente procédure dès qu’il sera parvenu à voter une délibération l’y autorisant.

A cet effet, **le 13 novembre 2014,** les représentants titulaires du personnel ont sollicité du Président du CHSCT de Haute-Normandie la convocation d’une réunion extraordinaire, conformément aux dispositions de l’article 69 du Décret 82-453 modifié, avec notamment comme point à l’ordre du jour :

*« Vote d’une délibération mandatant, le cas échéant, plusieurs membres du CHSCT en vue que le CHSCT soit partie intervenante concernant la procédure lié au refus d’enquête DGI Rouen Sud devant le Tribunal Administratif de Rouen. »*

Par courrier du **26 novembre 2014**, le Président du CHSCT a convoqué les membres titulaires et suppléants du CHSCT à une réunion extraordinaire qui a été fixée à la date du **10 décembre 2014,** soit après l’audience de référé du Tribunal Administratif du **2 décembre 2014** dont le DIRECCTE avait connaissance.

Aucune explication n’a été donnée sur le choix de cette date, alors que le DIRECCTE de Haute-Normandie savait que la réunion sollicitée avait notamment pour but de voter l’intervention du CHSCT à la présente procédure…

Cette décision ne fait qu’illustrer la difficulté évoquée précédemment.

Dans un arrêt en date du 15 Janvier 2013, la Cour de Cassation a considéré que l’auteur d’une demande de réunion du CHSCT, présentée conformément aux dispositions de l’article L.4614-10 du Code du Travail, était recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT (Cass. Soc. 15 Janvier 2013 N° 11-27.651).

Il s’agit là de la reconnaissance pour tout représentant du personnel d’agir en justice dès lors que l’attitude de l’employeur consiste à s’opposer à la mise en œuvre des pouvoirs propres détenus par les représentants du personnel.

En l’espèce, chaque membre du CHSCT de la DIRECCTE dispose, en vertu de l’article 5-7 du décret 82-453 modifié du pouvoir propre d’alerter d’une cause de danger grave et imminent.

Le refus de diligenter l’enquête constitue une situation d’entrave aux missions des représentants du personnel.

Il s’ensuit que chacun des cinq représentants du personnel au CHSCT, auteurs de l’alerte, est victime d’une entrave et subit un préjudice personnel distinct du préjudice collectif, qui justifie son intérêt à agir.

**A/ SUR L’URGENCE A SUSPENDRE LES EFFETS DES DECISIONS CONTESTEES**

* **EN DROIT**,

Le Conseil d’Etat a défini la notion d’urgence prise au sens de l’article L 521-1 du Code de justice administrative dans un arrêt de section *« Confédération nationale des radios libres »* en date du 19 janvier 2001.

Il a jugé dans un considérant de principe que :

*« La condition d’urgence à laquelle est subordonné le prononcé d’une mesure de suspension doit être regardée comme remplie lorsque la décision administrative contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu’il entend défendre (…) »* (CE, sect., 19 janvier 2001 : RFD adm. 2001, p.378).

Il appartient au juge des référés d’apprécier *in concreto* si les effets de la décision sur la situation du requérant ou, le cas échéant, des personnes concernées sont de nature à caractériser une urgence justifiant que l’exécution de la décision soit suspendue sans attendre le jugement de la requête au fond.

* **EN L’ESPECE**,

Au terme des dispositions de l’article 5-7 du Décret N° 82-453, le Représentant du Personnel au CHSCT dispose d’un droit d’alerte lorsqu’il constate l’existence d’une situation de danger grave et imminent pour la vie ou la santé des Agents.

Le Chef de Service ou son Responsable alerté doit immédiatement procéder à une enquête avec le Représentant du Personnel, auteur de ce signalement, dans le but de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

L’article 5-7 prévoit également, en ses alinéas 3, 4 et 5, la procédure applicable en cas de divergence, après réalisation de l’enquête, entre le Chef de Service et le Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser.

Le but poursuivi est de mettre fin le plus rapidement possible à la situation de travail, cause de danger grave et imminent.

**Le 19 septembre 2014**, cinq Représentants du Personnel au CHSCT ont alerté la DIRECCTE de Haute Normandie d’une situation constatée de danger grave et imminent concernant les 16 Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD de l’Unité Territoriale de Seine Maritime.

La création de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, et le redécoupage des Sections qui s’en est suivi, ainsi que l’installation du Responsable d’Unité de Contrôle, en l’espèce Monsieur X, se sont traduits en pratique par une situation tendue, relative à la mise en œuvre d’une nouvelle organisation du travail.

Ces évènements ont donné lieu à des écrits collectifs des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, **les 9 et 16 Septembre 2014**, adressés à Monsieur X en sa qualité de Responsable de l’Unité de Contrôle.

Ces écrits révèlent un stress et une angoisse croissante des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, liés à :

* L’absence de méthodologie et d’anticipation des modalités de déménagement des dossiers d’entreprise se traduisant par des délais de préparation trop courts
* L’absence d’évaluation des risques
* L’insuffisance de moyens humains et matériels
* L’absence d’outils informatiques permettant de déterminer l’Agent de contrôle compétent pour un Secteur géographique donné
* L’absence de listes des entreprises de plus de 50 salariés qui seront suivies par les Contrôleurs du Travail
* L’absence de réunion de préparation sur les conséquences de la réforme laissant de nombreuses questions en suspens
* L’absence d’information préalable auprès des actuels Chefs de Service
* Le positionnement des nouveaux Responsables d’Unité de Contrôle par rapport à l’ensemble des Agents de l’Unité de Contrôle

Les Agents dénoncent une dégradation de leurs conditions de travail se traduisant par un climat délétère, un manque de soutien de leur hiérarchie, l’alourdissement de leur charge de travail, la prise de décisions sans concertation et inadaptées à la configuration actuelle des locaux et la désorganisation complète des services.

Les tensions déjà dénoncées dans ces écrits collectifs n’ont fait que s’accroître après la première réunion de Service de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, réunion au cours de laquelle le Responsable de l’Unité de Contrôle a demandé aux seuls Agents de Secrétariat de se positionner oralement pour savoir avec quels Agents de Contrôle ils souhaitaient travailler.

En fin de réunion, la répartition des Agents de Contrôle était censée être actée, mais cette répartition a cependant été modifiée de façon unilatérale par le Responsable de l’Unité de Contrôle dans un message adressé à l’ensemble des Agents, **le 17 Septembre 2014**, sans aucune concertation avec ces derniers.

Il a été constaté que ces évènements avaient eu un impact négatif sur la santé et les conditions de travail des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD, avec des réactions différentes selon les Agents, mais toujours révélatrices d’un malaise grandissant au sein de l’Unité de Contrôle :

* Un Agent est resté muet pendant toute une réunion, alors que cela ne correspond pas à son attitude habituelle
* Un Agent a subi des pressions de la part du Responsable de l’Unité de Contrôle pour prendre une décision administrative d’arrêt de travaux en l’absence de toute délégation pour ce faire
* Un Agent de Secrétariat a été vu en pleurs à son poste de travail, le 17 Septembre
* Une Assistante est considérablement affectée par la situation
* Une Assistante a eu le sentiment que son professionnalisme était remis en cause
* Un Agent s’est vu reprocher son comportement par le Responsable d’Unité de Contrôle sans qu’aucun reproche écrit, précis, ne lui soit adressé
* Un autre Agent s’est vu reprocher d’avoir volontairement déstabilisé le Responsable de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD
* Le Responsable de l’Unité de Contrôle, lui-même, se sent attaqué et victime du comportement des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD

En conclusion, les 5 Membres du CHSCT, auteurs du signalement, ont constaté *« une situation de tension, certains Agents, restant sous le coup de la colère et du désarroi, et d’autres étant en état de stress, avec des conséquences, notamment sur leur qualité de sommeil »*, l’absence d’un Agent a été constatée, absence non prévue au travail, en lien avec la situation décrite, situation qui a également engendré des arrêts de travail et des prises de congés non programmées.

Depuis le dépôt de l’alerte du 19 septembre, les membres du CHSCT ont constaté qu’au moins trois agents de l’unité concernée par l’alerte, deux agents de secrétariat et un contrôleur du travail, se sont retrouvés en pleurs sur leur lieu de travail lors d’échange professionnels avec leurs collègues, que dans deux des cas, des représentants de l’administration, Responsable d’une unité de contrôle dans un cas, Directeur d’unité territoriale dans un autre étaient présents.

Au regard de son courrier adressé le 14 octobre 2014 à l’un des membres du CHSCT, il apparait que le DIRECCTE ne conteste pas la réalité des cas de souffrance avérés connus des membres du CHSCT. Il indique que *« toutes ces situations qui ont été constatées par la hiérarchie ont fait l’objet d’une attention particulière de la part du DUT et des RUC en premier lieu. »*

En outre, le responsable de l’unité de contrôle Rouen Sud a confirmé à un membre du CHSCT son sentiment d’être victime d’une situation de harcèlement moral dont les auteurs seraient les agents placés sous son autorité. Il a par ailleurs indiqué sa volonté de changer rapidement de poste.

Le 3 novembre 2014, une assistante, Madame X, a repris son poste après un arrêt de travail courant depuis le 1er octobre 2014, date à laquelle elle a quitté précipitamment son poste de travail. Elle a fait l’objet de restrictions à la reprise de la part du médecin de prévention afin que son bureau soit maintenu au sein du 1er étage et non déplacé au 3ème étage contre sa volonté comme prévu par l’administration.

Deux agents situés au 3e étage se sont vus affecter auprès de Madame X, en sa qualité d’agent de secrétariat, alors que celle-ci travaille au 1er étage.

L’un des inspecteurs concerné par cette mesure, Monsieur X, s’est ouvert des difficultés engendrées par cette nouvelle organisation dès le lendemain auprès de sa hiérarchie, rappelant par la même occasion *« les nombreux épisodes ayant déjà fortement perturbé le service et ses agents »* et la dégradation inévitable des conditions de travail des agents de l’UC Rouen Sud du fait de la nouvelle organisation de travail mise en place.

Monsieur X évoque une ***« décision inadaptée, générant instabilité, inquiétudes, épuisement voire souffrance ».***

Par courriel du 14 novembre 2014 adressé au Président du CHSCT, Monsieur X, membre du CHSCT, a précisé les éléments qui caractérisent une dégradation très importante des conditions de travail des trois agents ainsi que la nature exacte des risques induits par cette nouvelle décision qui s’avère pathogène et pas seulement pour les trois agents directement concernés.

Il constate que la mise en œuvre de cette *« mesure expérimentale »* n’a fait l’objet d’aucun échange en amont avec les membres du CHSCT, ni donné lieu à l’assentiment du médecin de prévention, que cette expérimentation n’a donné lieu à aucune évaluation des risques retranscrite dans le document unique.

Il rappelle la demande de l’ensemble des agents de l’unité de contrôle afin que soit sérieusement étudiée la possibilité de les regrouper tous sur le même étage, solution à même de régler certaines difficultés.

Il alerte sur la dégradation plus globale des relations entre les agents de l’unité de contrôle Rouen Sud situés au 1er étage et ceux situés au 3ème étage, faisant état d’altercations récentes entre agents des deux étages mais aussi d’insultes proférées publiquement et conclut à un risque de développement de logiques de « clans » avec toutes les conséquences désastreuses que cela peut avoir.

Le refus opposé par le DIRECCTE de Haute – Normandie de considérer la situation signalée le 19 septembre 2014 comme une situation de danger grave et imminent, et, corollairement, le refus de procéder à l’enquête prévue à l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret préjudicient gravement :

* aux intérêts des 16 agents de l’UC Rouen Sud concernés par l’alerte de danger grave et imminent. Ces agents, manifestement en situation de souffrance au travail, ne peuvent voir leur préjudice disparaître faute de tenue d’une enquête dont l’objet même est de procéder à un examen sur le terrain de la situation, objet du signalement, et, de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à cette situation,
* aux intérêts collectifs défendus par les syndicats SUD TRAVAIL et CGT des Agents de la DIRECCTE 76 en vertu de leurs statuts, qui consistent à protéger et défendre les intérêts des agents des services de l’inspection du travail de Seine – Maritime dont font partie les 16 agents de l’UC Rouen Sud
* aux intérêts du CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie dont les missions sont de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des Agents, et à la protection de leur sécurité, de contribuer à l’amélioration des conditions de travail, et de veiller efficacement à l’observation des prescriptions légales prises en ces matières. La décision du 21 septembre 2014, et celle implicite de rejet du recours gracieux en date du même jour, font obstacle à l’accomplissement de ses missions par le CHSCT.
* aux intérêts des membres du CHSCT en vertu de leur droit propre d’alerter d’une cause de danger grave et imminent.

Les préjudices subis par les agents de l’UC Rouen Sud perdurent à la date de la présente demande, à défaut d’enquête, et ne sont pas près de cesser. La réclamation de Monsieur X du 4 novembre 2014 le démontre.

En effets, les évènements dénoncés dans l’alerte du 19 septembre 2014 portent sur la méthode utilisée par la DIRECCTE, pour prendre des décisions d’organisation du travail sur la base de la nouvelle organisation.

Or, les actes de réorganisation ne font que débuter. Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels du 18 Juillet 2014 fait référence, page 80, s’agissant des risques psychosociaux auxquels sont exposés les Agents de Contrôle du fait de la nouvelle organisation, à une « *désorganisation des Services de l’Inspection et une charge de travail renforcée pour chaque Agent de Contrôle dans une phase transitoire appelée à durer 10 ans »*.

Le DUER souligne également le fait que l’affectation des Secrétaires de Section au sein des Unités de Contrôle va modifier leur mode actuel de travail.

L’affection des secrétariats aux Agents de Contrôle au sein de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD n’est à ce jour pas définitivement actée. Ainsi l’affectation de Mme X n’est que temporaire et pourra être modifié prochainement avec tous les effets en cascade sur les autres agents du service.

En outre, le projet prévoit d’autres mesures d’organisation du travail à intervenir afin de transformer les secrétaires de section d’inspection en assistantes de contrôle.

Les mesures prises par l’arrêté du 10 septembre 2014 et les deux décisions du même jour ont déjà fait l’objet de modifications, le 29 octobre dernier (ces textes ont été abrogés et remplacés).

C’est dire à quel point la nouvelle organisation soulève des difficultés.

Les décisions dont la suspension est sollicitée préjudicient gravement et immédiatement à la santé et à la sécurité des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD puisqu’à défaut d’enquête, il ne peut être remédié à leur situation de souffrance au travail.

C’est pourquoi, la suspension sollicitée revêt un caractère d’urgence.

Dans son mémoire en défense, le DIRECCTE soutient que la situation et les évènements rapportés par les requérants, ne démontrent pas l’existence d’un préjudice grave et immédiat portés aux intérêts collectifs qu’ils ont pour mission de protéger ni à leur propre situation, dans la mesure où « *il n’a été relevé aucune situation de danger grave et immédiat nécessitant l’organisation d’une enquête, notamment sur la plan de la santé et de la sécurité des agents. »*

Le DIRECCTE ajoute « *qu’aucune menace aux conditions d’existence des agents n’est établie par les pièces versées aux débats*. »

Ce faisant, le DIRECCTE occulte volontairement les éléments versés aux débats par les requérants qui démontrent la situation de risque à laquelle sont confrontés les agents de l’Unité de Contrôle ROUEN-SUD : mail de M. X, arrêt de travail de M. X, courrier du Dr X du 21 novembre 2014 attirant l’attention de M. X sur la situation de M. X, etc…

Les faits dénoncés par les membres du CHSCT révèlent même l’existence de dommages (agents en pleurs, arrêt de travail, altercation, insultes), ce qui induit qu’un certain nombre de risques identifiés dans l’avis du 19 septembre 2014, se sont réalisés depuis.

Il faut souligner que le risque suicidaire ne peut être écarté dans la présente situation. Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste français, fondateur de la psychodynamique du travail, rappelle que *« ceux qui se suicident (au travail) sont les gens les plus engagés, ce ne sont pas des bras cassés. Ce sont des gens très engagés et c’est à cause de cet engagement et non pas à cause des caractéristiques de leur personnalité qu’ils finissent par se suicider. Pour le dire autrement, quelle que soit la structure de votre personnalité, si vous vous impliquez vraiment dans votre travail, vous pouvez un jour décompenser sous l’effet de la rupture d’un rapport jusque-là stable et fiable avec les tâches et les responsabilités que vous avez prises et qui vous ont été confiées…. Jusqu’à présent on mourrait par accident de travail ou par maladie professionnelle, mais maintenant le travail peut vous mettre dans une position psychique telle que vous ne trouvez pas d’autre issue que de vous mettre à mort, et ça, deviendrait une donnée normale du travail. »*

Il ne s’agit pas là d’hypothèse farfelue mais d’une crainte avérée compte tenu d’évènements récents dont le suicide de deux inspecteurs du travail. La DIRECCTE de Haute Normandie n’est pas à l’abri d’une telle situation. Courant juin 2014, à la suite d’une réunion de présentation de la réorganisation des sections d’inspection et des secrétariats à Rouen, un agent de secrétariat a tenté de se défenestrer et a été ceinturé par le responsable de l’unité territoriale, M. X. Lors de la réunion, cet agent avait évoqué des difficultés d’ordre professionnel.

Dans son mémoire, la Direction du travail se contente de nier l’existence d’une situation de danger grave et immédiat nécessitant l’organisation d’une enquête.

Pourtant, dans son courrier du 14 octobre 2014, le DIRECCTE mentionne qu’un agent de l’UC ROUEN SUD, Madame X, a précipitamment quitté son poste de travail dans la matinée du 1er octobre 2014 et qu’elle est en arrêt maladie depuis cette date, un rendez-vous avec le Médecin de prévention ayant été pris.

Il conclut son courrier dans les termes suivants :

« *Toutes ces situations qui ont été constatées par la hiérarchie ont fait l’objet d’une attention particulière de la part du DUT et des RUC en premier lieu.*

*Aucune situation de souffrance, qu’elle fasse l’objet d’une fiche de signalement ou non n’est laissée sans réaction ni réponse de la part la hiérarchie* (…).

*Les mesures de prévention dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme font l’objet d’un projet de plan de prévention régionale qui a été mis à l’ordre du jour de plusieurs CHSCT. »*

Le fait de préciser qu’aucune situation de souffrance au travail n’est laissée sans réaction, traduit la reconnaissance de la part de l’Administration d’une situation de souffrance au travail, qui touche les 16 agents de l’UC ROUEN SUD.

Le fait pour un agent de quitter précipitamment son poste de travail et d’être ensuite en arrêt maladie, démontre le lien entre le travail et la dégradation de l’état de santé de l’agent concerné.

Le jour même du dépôt de la requête en référé suspension, le 17 novembre 2014, le Médecin du Travail, le Dr X, a préconisé la réalisation d’une étude ergonomique générale de l’implantation des agents.

Il considère donc que la situation et l’organisation actuelles de travail au sein de l’UC ROUEN SUD posent d’importantes difficultés et nécessitent une étude ergonomique.

Il sera rappelé que l’ergonomie est l’étude scientifique des conditions de travail. Elle ne se préoccupe pas seulement de l’adaptation des moyens de travail aux dimensions corporelles, elle s’intéresse également à l’organisation du travail, ainsi qu’à son contenu et à l’environnement de travail.

Dans un mail en date du 17 novembre 2014 adressé aux agents de l’UC ROUEN SUD, ainsi qu’à leur RUC, le Directeur de l’Unité Territoriale de SEINE MARITIME, Monsieur Georges X, rappelle que l’organisation du Secrétariat prend en considération la recommandation du Médecin de Prévention et que cette organisation est mise en place jusqu’au 31 décembre prochain et pourra être modifiée après cette date.

La Direction Régionale du Travail de Haute-Normandie a donc bien conscience que l’organisation actuelle présente des risques pour la santé et la sécurité de ses agents et qu’elle est susceptible d’être modifiée afin d’empêcher la réalisation de ces risques.

L’affirmation selon laquelle aucune pièce probante n’est versée aux débats pour justifier d’une quelconque menace aux conditions d’existence des agents est donc inexacte.

Enfin, le DIRECCTE ne peut raisonnablement prétendre que les décisions attaquées ne préjudicient pas aux intérêts des membres du CHSCT au motif que ceux-ci ont pu exercer leur droit d’alerte.

En refusant de procéder à l’enquête prévue à l’article 5-7 du décret, il a privé d’effet le droit d’alerte des membres du CHSCT ce qui préjudicie nécessairement à leurs intérêts.

**B/ SUR LES MOYENS PROPRES A CREER UN DOUTE SERIEUX SUR LA LEGALITE DES DECISIONS ATTAQUEES**

Les requérants soulèvent trois moyens de nature à créer un doute sérieux sur la légalité des décisions du DIRECCTE dont la suspension est sollicitée. Ces trois moyens sont ceux évoqués à l’appui de leur recours en annulation du 17 novembre 2014.

1 – Sur la violation de la loi

A l’issue de l’alerte de danger grave et imminent du **19 septembre 2014**, les cinq Représentants du Personnel au CHSCT auteurs de cette alerte ont sollicité du DIRECCTE de Haute - Normandie, conformément aux dispositions de l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret, qu’il désigne le Représentant de l’administration chargé de procéder à l’enquête avec l’un des membres du CHSCT auteur du signalement.

Il apparait qu’à cette occasion, le DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie a fait une analyse erronée de l’article 5-7 du décret de 1982 modifié.

En effet, il a considéré que la situation décrite n’entrait pas dans le champ de la procédure d’alerte et a refusé de faire procéder à l’enquête.

Or, les termes de l’article 5-7 du Décret sont extrêmement clairs et précis et ne peuvent donner lieu à interprétation.

La tenue de l’enquête ne suppose aucune décision de la part de l’Administration dans la mesure où le signalement d’un Représentant du Personnel au CHSCT entraîne **nécessairement et automatiquement** la tenue de l’enquête, selon les termes mêmes de l’article 5-7 du Décret de 1982.

A cet égard, les dispositions du Décret reprennent, de façon similaire, les dispositions du Code du Travail, en matière de procédure d’alerte ouverte aux Membres du CHSCT des entreprises de droit privé (Articles L.4132-2 à L.4132-4 du Code du Travail, Droit Privé).

Le refus d’enquête de l’employeur est constitutif du délit d’entrave au fonctionnement normal du Comité, prévu et réprimé par l’article L.4742-1 du Code du Travail.

L’Administration prétend que le signalement d’un représentant du personnel au CHSCT ne crée aucune situation de compétence liée à l’égard du Chef de Service, dans la mesure où cela reviendrait à lui enlever tout pouvoir d’appréciation des faits qui lui sont soumis.

Elle en déduit qu’il incombe au Chef de Service, dans ce cas de figure, de vérifier la réalité de l’alerte, c'est-à-dire de vérifier qu’il existe une cause de danger grave et imminent au sens du décret de 1982.

Il s’agit d’une application inexacte de l’article 5-7 du décret de 1982.

En effet, cet article prévoit expressément en son alinéa 4 qu’en cas de divergence sur la réalité du danger (ou la façon de le faire cesser), le CHCST compétent doit être réuni d’urgence dans un délai qui ne peut être supérieur à 24 heures.

Il n’appartient donc pas au chef de service alerté d’une situation de danger grave et imminent d’apprécier la réalité du danger, puisque cette appréciation se fait justement au moment et par le biais de l’enquête. Cette enquête est susceptible de révéler une divergence de position entre le chef de service et le représentant du CHSCT sur l’appréciation de la réalité du danger, divergence qui ne peut être tranchée **que dans un second temps**, par la réunion du CHSCT, d’urgence, réunion à laquelle est invitée l’Inspecteur du Travail.

**C’est ce qui est expressément prévu par le texte.**

Selon l’Administration du Travail, la thèse des requérants conduirait à déposséder l’autorité administrative de tout pouvoir d’appréciation et à conférer à un représentant du personnel au CHSCT la prérogative de décider seul du principe même d’une enquête, alors que les faits allégués de risques psycho-sociaux ou de stress ne sont corroborés par aucune pièce.

Une fois de plus, il est fait une analyse erronée du texte de l’article 5-7 car l’alerte n’a pas à être corroborée par des pièces.

L’article 5-7 du décret du 28 mai 1982 n’impose pas au représentant du personnel au CHSCT qui exerce son droit d’alerte d’apporter la preuve de la *« cause de danger grave et imminent* » qu’il a constaté, pour qu’il soit procédé par le chef de service à une enquête (il en est de même de la procédure d’alerte des Membres du CHSCT des entreprises de Droit Privé prévue aux articles L 4132-2 à L 4132-4 du Code du Travail).

Il est intéressant de faire un parallèle entre ces dispositions et celles de l’article 55 du décret qui prévoient **la faculté** pour le CHSCT de demander au Président du CHSCT de faire appel à un expert agréé, en cas de risque grave révélé ou non par un accident de service, un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Dans ce cas, les Juges du fond des juridictions civiles s’attachent à vérifier que le CHSCT démontre l’existence d’un risque grave pour justifier sa demande de désignation d'un expert, auprès du chef d’entreprise (Cour d’Appel de PARIS 13 mai 2013).

Force est de constater que le texte de l’article 55 est très différent de celui de l’article 5-7.

Si l’article 55 énonce une simple faculté offerte au CHSCT, qui entraîne corollairement l’obligation d’apporter la preuve du risque grave à l’origine de la demande d’expertise, l’article 5-7 prévoit quant à lui que le représentant du personnel au CHSCT qui constate l’existence d’une cause danger grave et imminent **en alerte immédiatement** le chef de service ou son représentant **qui procède immédiatement** à une enquête.

L’enquête n’est soumise à aucune demande de la part du représentant du personnel au CHSCT et ne suppose donc aucune démonstration de la part du représentant du personnel de la réalité du danger ni aucune appréciation de la part du chef de service sur la réalité du danger évoqué.

**Imposer** au représentant du personnel au CHSCT qui constate une cause de danger grave et imminent, l’obligation d’apporter la preuve de la réalité de ce danger, revient ni plus ni moins à lui demander de procéder lui-même à une enquête sur le terrain avant même d’alerter le chef de service.

On comprend bien les limites du raisonnement de l’Administration du Travail, dans la mesure où l’article 5-7 du décret prévoit que l’enquête a lieu après l’alerte et non pas avant.

Au stade actuel de la procédure déclenchée par les représentants du personnel, l’article 5-7 n’impose pas d’autre obligation de preuve que les constats réalisés par les représentants du personnel au CHSCT, constats dont les éléments matériels ne sont pas contestés et qui sont suffisants pour considérer que l’alerte revêt un caractère sérieux et suffisamment motivé.

C’est bien l’enquête qui permettra d’interroger l’ensemble des agents pour recueillir leurs propos, pour prendre éventuellement connaissance des courriers et des courriels échangés entre les agents leur hiérarchie ; et c’est dans ce cadre que l’Administration est amenée à produire les éléments qu’elle détient notamment les copies des arrêts de travail et de courriers du Médecin de Prévention.

L’administration craint manifestement que les membres du CHSCT n’abusent de leur droit d’alerte pour déclencher des enquêtes de façon injustifiée.

Il est important de souligner que l’alerte DGI du 19 septembre 2014 est la seule alerte DGI de l’année 2014.

Le fait pour le CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie d’utiliser le droit d’alerte n’est pas une procédure courante, c’est dire la gravité et l’importance des risques qui ont été constatés par les représentants du personnel au CHSCT.

Il apparait donc que le DIRECCTE de Haute - Normandie a méconnu les dispositions du Décret N° 82-453 modifié relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique,  et en particulier celles de l’article 5-7 précitées en rejetant la demande d’enquête.

2 – Sur l’erreur de droit

Le DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie soutient dans son courriel du 21 septembre 2014 que les risques psychosociaux seraient hors champ de compétence de l’alerte pour danger grave et imminent.

Il précise que *« ce qui est visé par le décret du 28 mai 1982 sont des situations de danger essentiellement physique présentant un danger pour la vie ou la santé ainsi que « toute défectuosité dans les systèmes de protection ».*

Ce faisant, il apparait que le DIRECCTE commet une erreur de droit.

**En premier lieu**, non seulement l’autorité administrative alertée d’un danger grave et imminent a **l’obligation** de procéder à une enquête sur place, mais en outre, elle ne peut considérer qu’il n’y a pas lieu à enquête en l’absence de réalité du danger signalé.

En effet, le Décret prévoit que **l’appréciation de la réalité du danger se fait dans un second temps, après la tenue de l’enquête** (alinéas 4 et 5).

Or, aux termes de sa décision de refus en date du 21 septembre 2014, le DIRECCTE écrit :

« *Je demande au Directeur de l’Unité Territoriale d’organiser dès le début de la semaine une réunion avec les agents de l’Unité de Contrôle ROUEN-SUD, d’une part et le Secrétariat, d’autre part, afin de faire un point sur l’état d’avancement de l’organisation et les difficultés restant à résoudre : il me fera un rapport circonstancié sur la situation et les mesures prises. »*

Au lieu de procéder à l’enquête contradictoire prévue par le décret de 1982 (avec le représentant du personnel au CHSCT auteur du signalement), le DIRECCTE de Haute-Normandie a préféré vérifier l’existence du danger en faisant établir un rapport de façon unilatérale par le Directeur de l’UT 76, pour ensuite décider de l’opportunité d’une enquête.

Cependant, comme démontré dans le 1er paragraphe - la violation de la loi -, le texte de l’article 5-7 ne conditionne pas la tenue de l’enquête à la vérification de la réalité du danger notamment par le biais d’un rapport établi par le seul Chef de Service.

En sollicitant de Monsieur X Directeur de l’UT 76, la réalisation d’un rapport sur la situation de danger grave et imminent et les mesures prises pour y remédier, le DIRECCTE a commis une erreur de droit et a ajouté au texte une condition qu’il ne prévoyait pas.

De façon constante, le Conseil d’Etat considère qu’imposer une condition non prévue par la Loi et contraire à la règle applicable, constitue une erreur de droit (CE 29 avril 1987, Association Gestion Résidence Médicale Sources : Rec. CE 1987, p. 154, 23 décembre 1988, Association Le Har : Rec. CE 1988, p. 463 ; CE 15 mai 1991, Société RIVOIRE ET CARRE : Jurisdata n° 1991-041895 ; AJDA 1991, page. 653, note J-L. REY).

Au surplus, aucun rapport circonstancié établi par le Directeur de l’UT 76 n’est versé aux débats par le DIRECCTE de Haute-Normandie, ce qui tend à démontrer que ce rapport n’a pas été rédigé.

Cela signifie également que ni le 21 septembre 2014, date à laquelle le DIRECCTE a refusé de procéder à l’enquête, ni le 24 novembre 2014, date de son mémoire en défense, le Chef de Service n’est pas en possession des éléments factuels nécessaires pour apprécier la réalité du danger grave et imminent signalé par les représentants du personnel et le CHSCT le 19 septembre 2014, puisqu’aucun rapport circonstancié n’a jamais été établi par le Directeur de l’UT 76.

Comment peut-il prétendre alors avoir vérifié que la situation n’entrait pas dans le champ de compétence de l’alerte danger grave et imminent ?

**En second lieu**, le DIRECCTE a méconnu le sens et la portée du décret de 1982 en considérant que celui-ci ne visait que les situations de danger physique.

L’article 5-6 du Décret vise, s’agissant du droit d’alerte de chaque agent, le danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l’agent ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Le décret ne limite pas le danger pour la santé de l’agent à la seule santé physique.

La position du DIRECCTE va à l’encontre de l’esprit des textes édictés ces dernières années en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents de la fonction publique (décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié par le décret N° 2011-774 du 28 Juin 2011, circulaire d’application du 8 Août 2011, accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 Novembre 2009).

Il sera rappelé que le décret de 1982 modifié par le décret de 2011 met en place les Comités d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail dans la Fonction Publique et leur assigne notamment comme mission de contribuer à la protection de **la santé physique et mentale** et à la sécurité des agents des services entrant dans leur champ de compétence (article 47 du décret).

Le droit d’alerte reconnu aux représentants du personnel au CHSCT porte donc nécessairement sur tout danger pour la santé tant physique que mentale des agents.

Il résulte de la lecture du site Internet du Ministère du Travail que ce dernier considère les risques psychosociaux comme susceptibles de donner lieu à une situation de danger grave et imminent (« Agir en prévention du stress et des risques psychosociaux (RPS) : Missions du CHSCT », [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)).

Le document dénommé « risques psycho sociaux au travail – le cadre juridique » édité par la Direction Général du Travail confirme également la possibilité pour les membres du CHSCT d’utiliser le droit d’alerte en cette matière.

Le DIRECCTE de Haute-Normandie commet une erreur de droit en considérant que le danger pour la santé mentale des agents n’entre pas dans le champ de compétence de la procédure de danger grave et imminent.

Dans son mémoire en date du 24 novembre 2014, il procède à un revirement complet de sa position et écrit que le Chef de Service n’a pas, par sa réponse du 21 septembre 2014, exclut les risques psycho-sociaux du champ de compétence du signalement prévu à l’article 5-7 du décret du 28 mai 1982.

Il sera rappelé qu’à l’origine, il s’agissait du seul argument avancé par l’administration pour s’opposer à l’enquête sollicitée…

Si à cette date le Chef de Service avait considéré que les risques psycho-sociaux étaient dans le champ de compétence du signalement prévu à l’article 5-7 du décret du 28 mai 1982, il aurait dû à minima, compte tenu de la divergence sur la réalité du danger, convoqué le CHSCT en vertu des dispositions du 3ème alinéa de l’article 5-7 du décret de 1982, ce qu’il est abstenu de faire…

3 – Sur l’erreur d’appréciation des faits

En tout état de cause, il apparait que les décisions, explicites et implicites, du DIRECCTE de Haute – Normandie refusant de procéder à l’enquête prévue à l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret de 1982 modifié sont entachées d’une erreur manifeste d’appréciation.

Le DIRECCTE énonce, dans sa décision du 21 septembre 2014, que la situation objet du signalement est une situation de tension relative :

* *« D’une part aux modalités de mise en œuvre des entretiens d’évaluation*
* *D’autre part aux conditions de déménagement de dossiers d’entreprise ».*

Il conclut que ces faits ne peuvent être assimilés à une situation de danger grave et imminent.

Il ne suffit pas d’indiquer que l’avis de danger grave et imminent concerne l’organisation d’un déménagement et la mise en place d’une nouvelle structure pour conclure à l’absence de danger grave et imminent.

Il convient de s’attacher aux conséquences de ces mesures d’organisation qui, comme cela est démontré par les écrits collectifs des Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD et par l’alerte des Membres du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie, portent atteinte à la santé et à la sécurité mentale des Agents de l’Unité de Contrôle.

En réalité, il est acquis que la situation de travail, décrite et signalée par les Représentants du Personnel au CHSCT, révèle l’existence de risques psychosociaux pour les Agents de l’Unité de Contrôle ROUEN SUD.

On se réfèrera à cet égard à l’exposé de la situation faite au paragraphe A / SUR L’URGENCE.

Le DIRECCTE fait grief aux requérants de ne pas apporter la preuve des risques qu’ils décrivent dans leur signalement.

Cette question de la preuve des risques nécessite que soient auparavant définies les notions de risque, risque psycho-social et également de dommage.

Dans le Code du travail, la notion de risque apparaît dans un chapitre consacré aux obligations de l’employeur en matière de prévention des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

Parmi les risques professionnels, on peut citer les risques psychosociaux, ces risques peuvent être à l’origine de pathologies professionnelles telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, mais aussi de pathologies physiques comme les TMS. Ils peuvent également conduire à ce que des agents portent atteinte à leur intégrité physique.

Le stress au travail, principal risque invoqué dans le présent litige, fait à lui seul l’objet d’un accord-cadre européen conclu le 8 octobre 2004 et transposé au niveau national par l’accord  interprofessionnel du 2 juillet 2008.

Ces deux accords définissent le stress non pas comme une maladie mais comme un état, accompagné de plaintes ou de dysfonctionnements d’ordre physique, psychologique ou social, résultant du sentiment d’un individu d’être dans l’incapacité de répondre aux exigences et attentes placées en lui.

Le guide méthodologique d’aide à l’identification, l’évaluation et la prévention des RPS (Risques Psycho-sociaux) dans la Fonction Publique (guide réalisé dans le cadre d’un groupe de travail mis en place en 2011 entre l’Administration et les Organisations Syndicales afin d’aider les employeurs publics à élaborer d’ici 2015, un plan d’évaluation et de prévention des RPS conformément aux dispositions de l’accord cadre du 22 octobre 2013, relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la Fonction Publique) définit les risques psycho-sociaux de la façon suivante :

« *Ce qui fait qu’un risque pour la santé au travail est psycho-social, ce n’est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psycho-sociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d’emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d’interagir avec le fonctionnement mental » (*page 9 du guide).

Cette définition met l’accent sur les conditions d’emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé.

Le terme de risque psycho-social ne renvoie donc pas à des symptômes, troubles ou pathologies.

Le guide rappelle, qu’on parle de « risque psycho-social » pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d’emploi potentiellement pathogènes pour la population de travail présente.

Il souligne qu’en terme de prévention, *« identifier les risques psycho-sociaux implique d’identifier les facteurs de risques qui relèvent de l’organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d’emploi et qui exposent ceux qui travaillent, afin d’imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l’exposition, plutôt que d’attendre l’apparition de symptômes ou de pathologie ».*

S’agissant de la notion de risque, elle renvoie au lien entre l’exposition des facteurs de risque et des dommages qui peuvent apparaître plus ou moins rapidement.

Le risque se définit dans le langage courant comme un *« péril dans lequel entre l’idée de hasard » (Littré)*, un *« danger éventuel plus ou moins prévisible  » (Le Petit Robert)*, ou encore, en  langage juridique, comme un *« événement  dommageable dont la survenance  est incertaine, quant à sa réalisation ou  quant à la date de cette réalisation »  (Vocabulaire de l’Association Henri  Capitant)*.

L’idée d’incertitude, d’aléa, est donc au cœur même de la définition  du risque.

*«La part de l’incertitude dans le risque est irréductible, son absence exclusive de la notion »*, comme le souligne à juste titre le rapport annuel 2011  de la Cour de cassation, qui ajoute qu’un risque privé d’incertitude ne serait en réalité qu’un *«dommage futur  certain»*. Ainsi, la démarche qui consisterait à tenter d’évaluer statistiquement la probabilité de la réalisation du risque se révélerait être une impasse et induire un raisonnement voué à l’échec.

C’est pourquoi l’évaluation des risques ne peut se faire à partir du recensement des dommages, mais consiste à identifier les facteurs de risque et les modalités d’exposition, notamment l’intensité et la fréquence.

En matière de risques psychosociaux susceptibles d’être générés par une nouvelle organisation du travail, la caractérisation de l’ensemble des éléments de nature à objectiver l’existence d’un risque et la gravité des conséquences de sa réalisation éventuelle reposera le plus souvent sur des constats de souffrance, les alertes des membres du CHSCT et du médecin de prévention, le document unique d’évaluation des risques.

En soutenant que les risques décrits dans l’avis de danger grave et imminent du 19 septembre 2014 ne sont pas établies par les pièces du dossier, le DIRECCTE fait une appréciation inexacte du signalement opéré par les représentants du personnel au CHSCT et confond les notions de risque, qui est en l’espèce démontré, et de dommage, dont la preuve n’a pas à être apporté en l’espèce.

Les constatations faites dans l’avis de danger grave et imminent du 19 septembre 2014, ainsi que dans les écrits postérieurs versés aux débats, démontrent que :

* l’existence du risque est réelle et objectivée par des constats précis et non contestés (agents en pleurs, agents en arrêts, altercations, insultes, visites médicales auprès du médecin du travail…)
* la nature de ce risque relève de la catégorie des risques psycho -sociaux et plus particulièrement du stress induit par la crainte, voire la certitude, d’être dans l’incapacité de faire face à une charge de travail et à des contraintes supplémentaires imposées par la nouvelle organisation mise en place
* la gravité des conséquences de la réalisation du risque est attachée, en matière de risques psychosociaux, tant à leur nature même (l’attention qui doit être portée au stress au travail comme facteur pathogène n’étant non seulement plus à démontrer mais au contraire corroborée tant par la littérature spécialisée que par les instruments juridiques qui ont été mis en place pour faciliter sa prévention et sa résorption) que, en matière de stress, à la mesure du décalage constaté entre les objectifs qui sont assignés au salarié et sa capacité à faire face au volume et à l’intensité du travail à accomplir pour les atteindre. Précisons encore que la gravité des risques en termes de risques psychosociaux peut entrainer des séquelles graves irréversibles (dépression, burn out, suicide…)

Enfin, contrairement à ce qu’a soutenu le DIRECCTE dans son mémoire en défense dans le cadre de la procédure de référé mesures utiles, la situation visée par les Membres du CHSCT, n’est pas amenée à disparaître pour se stabiliser.

Au vu de ces précisions et de la situation décrite, le DIRECCTE de Haute Normandie ne pouvait raisonnablement affirmer, avant toute enquête, que l’alerte des membres du CHSCT du 19 septembre 2014 ne concernait pas une situation de danger grave et imminent pour la santé des agents de l’unité de Contrôle Rouen Sud.

Sa décision du 21 septembre 2014 tout comme sa décision implicite de rejet est entachée d’une erreur manifeste d’appréciation.

Les moyens développés, violation de la loi, erreur de droit et erreur d’appréciation, sont propres à créer un doute sérieux sur la légalité des décisions contestées et à en justifier la suspension dans l’attente de la décision au fond.

L’Administration du Travail soutient que l’action des requérants s’inscrit « *dans une stratégie de certaines organisations syndicales visant à faire obstruction à la réforme du service public de l’Inspection du Travail. »*

Elle produit, à l’appui de cette affirmation, trois pièces :

* un tract intersyndical CGT SUD SNU, du 12 novembre 2014,
* un compte-rendu du Syndicat National Unitaire Travail Emploi Formation Economie (SNU tefe), concernant le Comité Technique Ministériel du 7 novembre 2014,
* la profession de foi du Syndicat CGT en vue des élections du 4 décembre 2014, au Comité Technique des Services Déconcentrés.

Le Juge des référés constatera que ces documents sont postérieurs à l’avis de danger et grave et imminent du 19 septembre 2014.

Le tract intersyndical du 12 novembre 2014 n’appelle pas les CHSCT régionaux à s’opposer à la réforme en utilisant leur droit d’alerte.

S’il s’agissait réellement d’une stratégie d’organisations syndicales pour s’opposer à la réforme du service public de l’inspection du travail, nul doute que des alertes de danger grave et imminent auraient été déposées concernant les six autres Unités de Contrôles (DIEPPE, LE HAVRE, ROUEN NORD, EVREUX…).

Cela n’est pas le cas.

Il sera précisé que le Syndicat National Unitaire Travail Emploi Formation Economie, n’est pas partie à la procédure et ne dispose d’aucun représentant du personnel au sein du CHSCT de la DIRECCTE de Haute-Normandie.

Le compte rendu qu’il fait du Comité Technique Ministériel du 7 novembre 2014 est sans rapport avec le présent litige et donc dénué d’intérêt.

Enfin, la profession de foi du Syndicat CGT ne concerne pas non plus l’avis du 19 septembre 2014 et la décision de refus du 21 septembre dont il est demandé la suspension dans le cadre de la présente procédure.

Il ne peut être sérieusement reproché aux requérants de faire valoir leurs droits en justice, sous le prétexte, fallacieux et non démontré, d’une *« stratégie d’obstruction à la réforme du service public de l’Inspection du Travail ».*

La Direction du Travail n’a pas hésité à conclure qu’en sa qualité d’autorité administrative compétente en charge de veiller au respect dans le secteur privé de la législation en matière de santé au travail, elle aurait évidemment mis en œuvre la procédure prévue à l’article 5-7 du décret si les faits invoqués par les représentants du personnel au CHSCT avaient caractérisé l’existence d’un danger grave et imminent.

En d’autres termes, l’Administration du Travail considère qu’elle est plus à même que les membres du CHSCT d’identifier et de prévenir une situation de danger grave et imminent…

Pourtant, la Direction Régionale du Travail de Haute-Normandie n’a pas réalisé le bilan et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail, prévus à l’article 61 du décret de 1982, qui doit être soumis pour avis au CHSCT.

Cette absence de rapport sur le bilan et le programme annuels est d’autant plus surprenante que ces documents constituent le pilier d’une politique de prévention des risques.

La circulaire du 8 août 2011 du Ministère de la Fonction Publique relative à l’application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié relatif à l’hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la Fonction Publique, rappelle que :

« *La réunion consacrée à l’examen du rapport et du programme annuel revêt donc une importante toute particulière, puisqu’elle doit déterminer la politique de prévention et d’amélioration des conditions de travail, pour l’année à venir ».*

De la même façon, aucune fiche de consignation des risques professionnels propres au service n’a été établie, et ce en violation des dispositions de l’article 15-1 du décret précité.

Ces manquements de la Direction du Travail de Haute-Normandie illustrent le caractère peu probant de son argumentation.

**C/ SUR LES EFFETS DE LA SUSPENSION DES DECISIONS ATTAQUEES**

Par application des articles L.911-2 et -3 du Code de justice administrative, et compte tenu de la suspension des décisions négatives précitées, il appartiendra au Juge des référés d’enjoindre au DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie :

* de faire procéder à l’enquête prévue à l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié, par tous moyens, et notamment en désignant le Représentant de l’Administration chargé de mener cette enquête,
* **ou à tout le moins**, de procéder à un nouvel examen de la demande de tenue d’enquête des membres du CHSCT auteurs du signalement du 19 septembre 2014, au regard de l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié, et des éléments de fait au jour du réexamen.

**et ce dans un délai d’un mois à compter de la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**

**D/ LES FRAIS IRREPETIBLES**

L’article L. 761-1 du code de justice administrative dispose :

« *Dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation*. ».

Dans les circonstances de l’espèce, il serait particulièrement inéquitable de laisser à la charge des requérants les frais par eux exposés pour assurer la défense de leurs intérêts.

Ils sollicitent de ce fait la condamnation de l’Etat, à leur payer, **à chacun**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L.761-1 du Code de Justice Administrative.

**PAR CES MOTIFS**

**Et tous autres à produire, déduire ou suppléer, au besoin d’office, il est demandé au Juge des référés de :**

* **SUSPENDRE** **la décision** **du 21 septembre 2014** du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie, et **la décision implicite** du DIRECCTE de Haute Normandie, ayant rejeté le recours gracieux formulé le 21 septembre 2014 par Monsieur X, membre du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie, à l’encontre de la décision du 21 septembre 2014
* **ENJOINDRE** au DirecteurRégional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Haute Normandie de :
* faire procéder à l’enquête prévue à l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié, par tous moyens, et notamment en désignant le Représentant de l’Administration chargé de mener cette enquête,
* ou à tout le moins, de procéder à un nouvel examen de la demande de tenue d’enquête des membres du CHSCT, auteurs du signalement du 19 septembre 2014, au regard de l’alinéa 2 de l’article 5-7 du Décret N° 82-453 du 28 Mai 1982 modifié, et des éléments de fait au jour du réexamen,

**et ce dans un délai d’un mois à compter de la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 € par jour de retard.**

* **CONDAMNER** l’Etat à payer à **chacun des requérants**, la somme de **1.500,00 €** au titre de l’article L 761-1 du Code de Justice Administrative

SOUS TOUTES RESERVES

Fait à Rouen, le 28 novembre 2014

**LISTE DES PIECES JOINTES**

1. Délibération du Syndicat CGT du 25 Septembre 2014 et statuts
2. Délibération du Syndicat SUD TRAVAIL du 26 septembre 2014 et statuts
3. Décision du 4 septembre 2014 sur la composition du CHSCT Haute Normandie
4. Alerte Danger Grave et Imminent du 19 Septembre 2014
5. Extrait registre « Hygiène et sécurité » du 19/09/2014
6. Mail collectif du 9 septembre 2014
7. Courrier de 10 Agents de l’UC ROUEN SUD à Monsieur le Responsable d’Unité de Contrôle
8. Mail du DIRECCTE du 21 septembre 2014 + mail de M. X du 19 septembre 2014
9. Mail de M. X du 21 septembre 2014
10. Mail de M. X du 4 novembre 2014
11. *« Risques psycho sociaux au travail – le cadre juridique »* édité par la Direction Général du Travail – édité en 2010
12. Courrier du DIRECCTE de Haute Normandie du 10 septembre 2014
13. Courrier du DRH aux Membres du CHSCTM du 19 Mai 2014
14. Projet de plan de prévention Ministère Fort du 16 Mai 2014
15. Extrait du site internet [www.travailler-mieux.gouv.fr/agir-en-prevention-du-stress](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/agir-en-prevention-du-stress)
16. Extrait du site internet [www.travailler-mieux-gouv.fr/exemples-d-agissement](http://www.travailler-mieux-gouv.fr/exemples-d-agissement)
17. Extrait du Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnelles du 18 Juillet 2014 (pages 1 à 3 et 79 à 80)
18. Lettre du DIRECCTE à M. X du 14 octobre 2014
19. Demande de réunion extraordinaire du CHSCT du 13 novembre 2014
20. Mail de M. X du 14 novembre 2014
21. **Recours en annulation en date du 17 novembre 2014**
22. Mail du Dr X du 17 novembre 2014
23. Mail de Monsieur X du 17 novembre 2014
24. Mails de Monsieur X du 19 novembre 2014
25. Courrier du Dr X au DIRECCTE du 21 novembre 2014
26. Arrêt de travail de Monsieur X du 24 novembre 2014
27. Convocations à une réunion extraordinaire du CHSCT du 26 novembre 2014
28. Arrêt de la Cour d’Appel de PARIS du 13 mai 2013
29. Extraits du Guide Méthodologique d’Aide à l’Identification, l’Evaluation et la Prévention des RPS, dans la Fonction Publique
30. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail