

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE ROUEN**

N°1900593

**Syndicat CGT des travailleurs de Renault
Sandouville**

**M. Bouvet
Rapporteur**

**M^{me} Cazcarra
Rapporteur public**

**Audience du 15 avril 2021
Décision du 12 mai 2021**

66-03-01
C

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Rouen

(3^{ème} Chambre)

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 20 février 2019 et des mémoires complémentaires enregistrés le 19 juillet 2019 et le 26 novembre 2019, le syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville, représenté par la SELARL Baudeau & Associés, demande au tribunal :

1°) d'annuler, pour excès de pouvoir, la décision du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie (Direccte) du 27 décembre 2018 par laquelle celui-ci a retiré la décision en date du 11 octobre 2018 de l'inspectrice du travail de la Section 76-4-3 de la Seine-Maritime ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Le syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville soutient que :

- sa requête est recevable ;
- il n'est pas justifié de la compétence du signataire de la décision ;
- la décision contestée est insuffisamment motivée ;
- la décision a été prise en méconnaissance des dispositions régissant l'entrée en vigueur d'une adjonction au règlement intérieur ;
- elle méconnaît les dispositions applicables à la prévention de l'exposition au bruit des travailleurs.

Par un mémoire en défense enregistré le 26 avril 2019, le DIRECCTE de Normandie conclut :

1°) à titre principal au rejet de la requête en tant qu'elle est irrecevable ;

2°) à titre subsidiaire, au rejet de la requête en tant qu'elle est infondée.

Le DIRECCTE de Normandie soutient que :

- le syndicat requérant ne justifie pas d'un intérêt à agir ; sa requête est dès lors irrecevable ;
- le signataire de la décision n'a pas à justifier d'une quelconque délégation de signature, étant compétent de par sa qualité même ;
- la décision est suffisamment motivée ;
- la note de service émise par la direction de l'établissement Renault de Sandouville n'avait pas le caractère d'une adjonction au règlement intérieur mais constituait une simple modalité d'application de celui-ci ;
- elle n'avait donc pas à être précédée des formalités requises pour l'introduction d'une adjonction au règlement intérieur ;
- la disposition relative au port d'équipement individuel de protection constituait une mesure de précaution prise dans l'intérêt des travailleurs, dans l'attente de résultats fiables de mesure du bruit ;
- elle ne saurait dès lors être regardée comme méconnaissant les dispositions applicables à la prévention de l'exposition au bruit.

Par des mémoires en défense enregistrés respectivement les 28 mai, 4 novembre et 20 décembre 2019, la société Renault, représentée par le Cabinet Flichy-Grangé Avocats, conclut :

1°) à titre principal au rejet de la requête en tant qu'elle est irrecevable ;

2°) à titre subsidiaire, au rejet de la requête en tant qu'elle est infondée ;

3°) à ce que soit mise à la charge du syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville une somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La société Renault soutient que :

- le syndicat requérant ne justifie pas d'un intérêt à agir ; sa requête est dès lors irrecevable ;
- en sa qualité de Direccte le signataire de la décision contestée était compétent, et n'a nul besoin de justifier d'une délégation de signature ;
- la décision est suffisamment motivée ;
- la direction de l'établissement n'avait pas à consulter le CHSCT préalablement à la diffusion d'une note constituant une simple modalité d'application de son règlement intérieur ;

- en tout état de cause, elle avait déjà consulté les CHSCT compétents en 2005 de sorte qu'elle n'avait pas à les consulter de nouveau, s'agissant d'une simple généralisation d'un dispositif existant ;
- elle a respecté toutes les dispositions applicables en matière de prévention du bruit.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- le code du travail ;
- le code de justice administrative, ensemble le décret n°2020-1406 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Bouvet, premier conseiller ;
- les conclusions de M^{me} Cazcarra, rapporteur public ;
- les observations de M^e Berbra, pour le syndicat requérant ;
- les observations de M^e Terroux, pour la société Renault.

Considérant ce qui suit :

1. À la suite de l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2016, de nouvelles normes en matière de pénibilité définies par loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la direction de l'établissement Renault de Sandouville (76) a décidé, par note de service du 12 octobre 2016, d'étendre l'obligation de port de bouchons d'oreilles à tous les ateliers de production et de réparation de l'usine dès lors que l'exposition au bruit y était d'au moins 80 décibels. Saisie par le syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville, l'inspectrice du travail de la section 76-4-3 de l'Unité départementale de la Seine-Maritime a, par deux décisions en date du 11 octobre 2018, d'une part demandé le mesurage, par un organisme accrédité, du niveau d'exposition au bruit et du niveau de pression acoustique de crête dans les quatre ateliers où le port des bouchons d'oreilles n'était pas obligatoire jusqu'alors, et, d'autre part, imposé à l'établissement le retrait de la disposition relative à la généralisation du port des équipements de protection individuelle contre le bruit. Le 29 octobre 2018, le directeur de l'établissement a formé un recours hiérarchique auprès du DIRECCTE de Normandie contre ces décisions. Par deux décisions en date du 27 décembre 2018, le DIRECCTE de Normandie a, d'une part, confirmé la demande tenant au mesurage de l'exposition au bruit et, d'autre part, annulé la décision de l'inspectrice du travail imposant à la direction de Renault Sandouville le retrait de la disposition relative au port des bouchons d'oreille, estimant que cette mesure préventive présentait un caractère temporaire permettant de satisfaire aux obligations du code du travail dans l'attente du résultat des opérations de mesurage précitées. Par la présente instance, le syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville demande l'annulation de cette dernière décision.

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. En premier lieu, aux termes de l'article R. 1322-1 du Code du travail, « *Les recours hiérarchiques prévus aux articles L. 1322-1-1 et L. 1322-3 sont formés devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les deux mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail.* ».

3. Par arrêté du ministre de l'économie et des finances et de la ministre du travail en date du 10 octobre 2017, M. Gaétan Rudant a été nommé Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie (DIRECCTE) pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} novembre 2017. Par suite, de par ses fonctions mêmes, l'intéressé avait qualité pour prendre la décision contestée, sur le fondement des dispositions citées au point précédent, sans avoir pour cela à justifier d'une délégation de signature. Le moyen tiré de l'incompétence de l'auteur de l'acte doit être écarté.

4. En deuxième lieu, la décision contestée, qui n'avait pas à faire état de manière exhaustive de l'ensemble des éléments de fait constitutifs du litige, rappelle, au visa des articles L. 1321-1, L. 1322-1, L. 1322-2, L. 1322-3, R. 4434-7 et R. 4432-1 du code du travail, que la décision de l'inspectrice du travail en date du 11 octobre 2018 a imposé à l'établissement Renault de Sandouville le retrait de la disposition relative à l'extension, à tous les ateliers du site, de l'obligation de port de bouchons d'oreille. La décision précise que les résultats des mesurages du bruit réalisés en février et décembre 2017 au sein de l'établissement n'ont toutefois pas permis d'établir avec certitude que les valeurs fixées à l'article R. 4431-2 du code du travail sont respectées. Elle fait état de ce que, dans ces conditions, la généralisation du port des bouchons d'oreille constitue une mesure de prévention permettant de satisfaire aux obligations prévues à l'article R.4434-2-1 du Code du travail en attendant les résultats des mesurages sollicités. La décision comporte ainsi les considérations de fait et de droit qui en constituent le fondement. Elle est, par suite, suffisamment motivée.

5. En troisième lieu, aux termes de l'article L. 1321-1 du code du travail : « *Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ; (...)* ». Aux termes de l'article L. 1321-4 du même code, dans sa version applicable à la date d'émission de la note de service du 12 octobre 2016 : « *Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise (...) ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise (...) et le cas échéant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.* ». Aux termes de l'article L. 1321-5 du même code : « *Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre. Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'à l'inspection du travail.* ».

6. Le syndicat requérant fait valoir que la note de service n°2016-161 du 12 octobre 2016, instaurant une obligation de port des bouchons d'oreille dans quatre départements de l'établissement Renault de Sandouville, a été prise en méconnaissance des dispositions citées au point précédent régissant l'entrée en vigueur d'une adjonction au règlement intérieur, de sorte que l'inspectrice du travail était fondée à imposer son retrait à la direction de l'entreprise. Il ressort toutefois des pièces du dossier que les conditions de mise à disposition et de port des équipements individuels de protection auditive avaient déjà été formalisées, dans deux départements de l'établissement de Sandouville, par la consultation des CHSCT concernés, les 17 novembre 2004 et 15 décembre 2005, et avaient fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité, dans ce cadre. En outre, l'article 2 du règlement intérieur de l'établissement fait état de ce que : « *La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles est impérative dans l'établissement. Elle exige, en particulier, de chacun le respect total de toutes les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité. Les prescriptions définies ci-après sont applicables dans tous les cas et sont complétées en tant que de besoin par des notes de service qui fixent les consignes chaque fois qu'il y a lieu.* », l'article 2-2 indiquant : « *La prévention des risques d'accident et de maladies professionnelle doit être le souci de chacun à tout moment. A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'établissement telles que, notamment, le port de vêtements et accessoires individuels de protection, doivent être strictement respectés sous peine de sanctions disciplinaires. (...) Des notes de services générales ou particulières définissent chaque fois qu'il y a lieu, les consignes de sécurité.* », l'article 2-2-2 précisant : « *Il appartient au personnel d'encadrement de compléter l'information des personnes sous ses ordres en ce qui concerne les consignes de sécurité applicables à l'accomplissement des travaux qu'elles exécutent, de contrôler le respect de ces consignes, en particulier, le port des accessoires de protection Individuels. (...)* », l'article 2-2-3 indiquant, enfin : « *(...) Tout salarié est tenu d'utiliser conformément à leur destination contre les risques pour lesquels ils sont prévus, tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet. (...)* » Il résulte ainsi des termes mêmes du règlement intérieur que les travailleurs de l'entreprise Renault de Sandouville sont soumis à une obligation générale de port des équipements de protection individuelle, laquelle peut, le cas échéant, être précisée par des instructions délivrées par la direction de l'établissement, au travers de notes de service, notamment, l'employeur n'étant pas tenu de dresser, dans le règlement intérieur, la liste exhaustive de toutes les prescriptions particulières qui pourraient s'appliquer dans l'entreprise, ni plus que de spécifier les différents types d'équipements individuels de protection dont le port peut être imposé aux travailleurs. À cet égard, si elle comporte bien l'énoncé d'une règle générale de sécurité, la note de service n°2016-161, se borne à prescrire aux travailleurs des trois départements où il n'était pas en vigueur jusqu'alors, le port d'un moyen de protection individuelle spécifique que ceux-ci sont, en tout état de cause, tenus de porter par application de l'obligation générale préexistante prévue aux articles 2, 2-2, 2-2-2 et 2-2-3 précités du règlement intérieur. Cette note, dont l'objet se limite ainsi à préciser les modalités d'application d'une obligation figurant au règlement intérieur, et qui ne prévoit qu'une simple extension à l'ensemble des départements de l'établissement, d'une mesure déjà en vigueur dans les ateliers « montage » et « peinture » depuis plus de dix ans à la date de sa diffusion, et non l'introduction d'une règle générale nouvelle, n'avait pas, dès lors, à faire l'objet de la procédure consultative applicable aux adjonctions au règlement intérieur de l'établissement. Enfin, il ressort des pièces du dossier que les CHSCT des cinq départements de l'établissement ont été consultés sur le projet tenant au port des protections auditives individuelles et ont bénéficié d'une information délivrée, notamment, par le médecin du travail, sur l'exposition au bruit et les caractéristiques des différents équipements individuels de protection pouvant être mis à disposition des salariés, conformément à l'article R. 4434-8 du code du travail, le 17 novembre 2004 pour le département n°1 « Maintenance », le 15 décembre 2005 pour le département n°4 « Montage », le 19

décembre 2005 pour le département n°3 « Peinture », le 12 octobre 2006 pour le département n°2 « Emboutissage – tôlerie » et le 25 octobre 2006 pour le département n°5 « Logistique ». Au regard de l'ensemble de ces éléments, la note de service litigieuse, qui ne constituait qu'une simple déclinaison de l'obligation générale relative au port des équipements de protection individuels n'avait pas à faire l'objet des formalités procédurales d'adjonction au règlement intérieur prévues à l'article L. 1321-5 du code du travail. Le moyen tiré du manquement de la société Renault à ses obligations consultatives doit, par conséquent, être écarté.

7. En quatrième lieu, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »*. Aux termes de l'article L. 4121-2 du même code : *« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (...) ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*. Aux termes de l'article R. 4432-1 du même code : *« L'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, en tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source. »*. Aux termes de l'article R. 4432-2 du même code : *« La réduction des risques d'exposition au bruit se fonde sur les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-1. »*. Aux termes de l'article R. 4433-1 du même code : *« L'employeur évalue et, si nécessaire, mesure les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés. Cette évaluation et ce mesurage ont pour but : 1° De déterminer les paramètres physiques définis à l'article R. 4431-1 ; 2° De constater si, dans une situation donnée, les valeurs d'exposition fixées à l'article R. 4431-2 sont dépassées. »*. Aux termes de l'article R. 4434-7 du même code : *« En cas d'impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes : 1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies au 3° de l'article R. 4431-2, l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ; 2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° l'article R. 4431-2, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés. »*.

8. Le syndicat requérant fait valoir que l'inspectrice du travail était fondée à imposer à la direction de l'usine Renault de Sandouville le retrait de la mesure relative au port des bouchons d'oreille dès lors que celle-ci méconnaissait les dispositions applicables à la prévention de l'exposition au bruit des travailleurs, lesquelles ne prévoient le déploiement d'équipements de protection individuelle que dans l'hypothèse où, à l'issue d'un processus d'évaluation des risques, aucune solution alternative ne peut être trouvée. Il ressort toutefois des pièces du dossier que la société Renault a mené de nombreuses actions, depuis 2004, afin de réduire l'exposition

au bruit de ses salariés, tant par l'optimisation et l'insonorisation de ses équipements collectifs et machines, que par l'imposition de normes à ses fournisseurs, les machines nouvellement acquises devant ainsi produire des émissions sonores inférieures à 80 dB au sein du département emboutissage, à 78 dB au sein du département tôlerie et à 75dB en département montage et logistique. La société, qui a procédé à plusieurs opérations de mesurage du bruit au sein de ses départements, avant que ne soit ordonnée, par l'inspectrice du travail, le 11 octobre 2018 une campagne de mesurage par un organisme agréé, ultérieurement confiée à la société Bureau Veritas, s'est également engagée dans des actions de prévention à destination de ses salariés par des campagnes d'affichage portant sur l'exposition au bruit et les risques y étant associés. En outre, et contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, les dispositions légales et réglementaires du code du travail ne font pas obligation à l'employeur de réaliser ou de faire réaliser des mesurages acoustiques préalablement au déploiement de moyens ou à la mise en œuvre d'actions destinés à réduire l'exposition au bruit des salariés. Il ressort ainsi des pièces du dossier que, conformément aux principes posés par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la société Renault ne s'est pas limitée à imposer le port d'un équipement individuel de protection auditive, mais a bien inscrit son action dans le cadre d'un processus comportant notamment une identification des risques, une adaptation des moyens et la mise en œuvre d'actions de prévention. Dans ces conditions, en vertu des dispositions de l'article R. 4434-7 du code du travail, la société Renault pouvait valablement décider d'imposer le port des équipements individuels de protection auditive dès lors que se présentait, au terme du processus précédemment décrit, une impossibilité d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit par d'autres moyens. Le moyen tiré de ce que la société Renault aurait méconnu les dispositions légales et réglementaires relatives à la prévention de l'exposition au bruit des salariés, doit ainsi être écarté.

9. Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée par la DIRECCTE de Normandie et par la société Renault, que les conclusions à fin d'annulation formées par le Syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville ne peuvent qu'être rejetées.

Sur les frais liés à l'instance :

10. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat, qui n'est pas dans la présente instance la partie perdante, la somme que le Syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville demande au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge du syndicat requérant la somme de 2 000 euros demandée par la société Renault.

DECIDE :

Article 1^{er} : La requête du Syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société Renault présentées sur le fondement de l'article L 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au Syndicat CGT des travailleurs de Renault Sandouville, au ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et à la société Renault.

Copie en sera transmise, pour information, à la DIRECCTE de Normandie.

Délibéré après l'audience du 15 avril 2021, à laquelle siégeaient :

M^{me} Gaillard, présidente,
M. Bouvet, premier conseiller,
M. Dujardin, premier conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 12 mai 2021.

La présidente,

A. GAILLARD