

CHSCT Projet important – Expert – Détection de la toxicomanie chez les conducteurs – Projet patronal de test de dépistage par l'encadrement (première espèce).

CONTRAT DE TRAVAIL Surveillance des salariés – Géolocalisation – Dispositif visant à contrôler le temps de travail – Champ excédant les normes Informatiques et libertés – Action en justice de fédérations syndicales et d'un comité d'établissement – Interdiction de mise en service du dispositif. (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 ch. 1) 25 octobre 2010

RATP contre CHSCT Bus

SUR CE LA COUR :

Considérant qu'il est constant que :

- la RATP a ajouté, à sa campagne de lutte des addictions développée depuis 2004, un volet lutte contre la toxicomanie en 2008, dans le cadre du plan gouvernemental 2008/2011 de la lutte contre la toxicomanie et également de la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2007, modifiant l'article L. 3421-1 du Code du travail, lequel prévoit une sanction aggravée si l'infraction d'usage illicite de stupéfiant est commise "dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport terrestre ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat" ;

- dans ce contexte, le règlement intérieur du département Bus et plus particulièrement son article 6, lequel comprenait déjà des dispositions relatives au dépistage d'alcool, a été modifié pour y insérer le dépistage de produits stupéfiants (article 6-2) ;

- le 17 septembre 2009, le CHSCT Bus s'est réuni pour, notamment, "donner son avis sur la procédure de dépistage des stupéfiants".

Au cours de cette réunion le président du CHSCT a rappelé l'existence des trois modalités de dépistage à savoir,

1/ les visites médicales et les dépistages qui s'inscrivent dans le cadre de l'aptitude au travail, relevant du champ médical ;

2/ les contrôles opérés par les forces de police conformément aux dispositions du Code de la route, permettant de constater les infractions pénales et susceptibles d'engager la responsabilité pénale des salariés ;

3/ les contrôles opérés par l'employeur en vertu de l'article 4121-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, lesquels ne peuvent entraîner qu'une sanction disciplinaire ;

- la procédure de dépistage de stupéfiants, soumise à l'avis du CHSCT, prévoyait que le dépistage soit effectué par l'encadrement à l'aide d'un test salivaire homologué (au moins deux agents) ; qu'il soit confidentiel et non-discriminatoire ; qu'en cas de positivité du test, l'agent, qui a le droit de demander une contre-expertise à l'aide d'un second test salivaire, soit relevé de son poste de travail ; qu'un rapport écrit soit rédigé, étant rappelé qu'une procédure disciplinaire est, dans une telle hypothèse, susceptible d'être engagée ;

- à l'issue de cette réunion, les élus, qui ont estimé être insuffisamment informés sur le contenu du projet et les modalités de dépistage, ont voté à l'unanimité une délibération de recours au cabinet ISAAS, expert agréé par le ministère du Travail, afin de :

"- donner un avis éclairé au CHSCT sur les risques psychosociaux engendrés par ce projet ;

- formuler des propositions pour des mesures de prévention en rapport avec ce projet, ainsi que toute initiative permettant d'éclairer le CHSCT sur les impacts auprès des salariés en cas de procédure non conformes au respect des droits et libertés individuelles de chacun ;

Il devra donc :

- procéder à une analyse sur l'ensemble du département Bus sur la formation des agents réalisant le dépistage,

- procéder à une analyse sur l'ensemble du département Bus pour les actions de formation et de prévention".

Considérant qu'aux termes de l'article L. 4614-12 du Code du travail : "Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ; 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8" ;

Considérant, en l'espèce, que s'il n'est pas contesté que certains postes de travail comportent de grandes exigences en matière de sécurité et de comportement et s'il est légitime, comme l'a rappelé le premier juge, de mettre en place un dispositif de contrôle destiné à éviter les risques que ferait courir la conduite d'un véhicule par un chauffeur sous l'emprise de stupéfiants, il convient de relever :

- que la procédure de contrôle de dépistage des produits stupéfiants telle que soumise au CHSCT donne aux agents d'encadrement de la RATP le pouvoir de procéder à des tests salivaires dont la valeur probante n'est pas clairement précisée ;

- que de tels pouvoirs donnés aux cadres de la RATP sont susceptibles de dépasser leur mission dans la mesure où seuls les médecins peuvent pratiquer des tests de dépistage, ainsi qu'il ressort de la circulaire n° 90/13 du 26 septembre 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise, du rapport de la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie de 2006 et de la réponse ministérielle n° 3622 du 20 mai 2008 et des articles L. 3421-1 et L. 3421-5 du Code de la santé publique qui précisent que si les épreuves de dépistage sont positives ou si l'intéressé les refuse, les "vérifications sont faites au moyen d'analyses et examens médicaux, cliniques et biologiques" ;

- que, comme le soutient le CHSCT, seuls les contrôles effectués en la matière par les médecins ont valeur probante, ce que rappelle également l'article R. 235-3 du Code de la route en vertu duquel les épreuves de dépistage sont effectuées par un médecin, un biologiste ou un étudiant en médecine autorisé à exercer à titre de remplaçant ;

Considérant dès lors qu'en l'état du projet litigieux, la délibération du CHSCT prise le 17 septembre 2009 visant à recourir à une expertise doit être validée par confirmation de

la décision des premiers juges, s'agissant, en termes éthiques, sanitaires et juridiques d'un projet important, étant précisé que les tests de dépistages biologiques de stupéfiants exigent des précautions importantes dans le maniement et l'interprétation des résultats, dans la mesure où, contrairement à l'alcootest, qui mesure un niveau d'imprégnation alcoolique au moment où le test est effectué, le test de dépistage de produits stupéfiants détecte la "trace" d'une consommation plus ou moins récente d'une substance toxique, dont toutes ne sont d'ailleurs pas interdites ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge du CHSCT les frais irrépétibles qu'il a été amené à exposer dans la présente instance ; qu'il lui sera en conséquence alloué,

en sus de la somme accordée par les premiers juges, la somme de 4 305,60 € sur le même fondement en cause d'appel ;

Considérant enfin que la RATP devra supporter les dépens d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance dont appel, en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

Condamne la RATP à payer au CHSCT Bus de la RATP la somme de 4 305,60 € à titre de frais de procédure.

(M. Garcin, prés.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e ch.) 7 janvier 2011

FNIC-CGT et autres contre PPG Industries France

EXPOSE DU LITIGE :

Le groupe PPG est leader dans le domaine de la peinture, des produits chimiques, du verre et de la fibre de verre et de l'optique.

La société PPG développe une activité de commerce de gros de peintures, vernis, encres et mastics, destinés principalement à la réparation automobile, leur commercialisation était développée au sein de la société située à Gennevilliers. Elle commercialise auprès de distributeurs un produit semi-fini auquel doivent être ajoutés des composants chimiques dont le mélange selon une formule et des proportions définies par la société permet d'élaborer une couleur de peinture pour automobile ; elle fournit aussi une prestation d'accompagnement du distributeur.

Le 15 septembre 2009, la direction de la société PPG Industries a fait inscrire à l'ordre du jour un point institué géolocalisation.

Une nouvelle réunion a été convoquée pour le 12 octobre 2009.

Une réunion a été convoquée en outre le 9 décembre 2009 et le comité d'établissement a constaté le caractère illicite du projet.

L'employeur a toutefois annoncé le 19 juillet 2010 son intention de mettre en œuvre son projet.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Par assignation à jour fixe, dûment autorisée par ordonnance du 14 septembre 2010, délivrée le 17 septembre 2010, le comité d'établissement de la ville de Gennevilliers de la société PPG Industries France, la Fédération nationale des industries chimiques CGT, la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE-CGC Chimie ont assigné la société PPG Industries France aux fins de voir :

- faire interdiction à la société PPG Industries France de poursuivre la mise en place et l'exploitation de son système de géolocalisation des véhicules mis à disposition des salariés ;

- assortir cette interdiction d'une astreinte de 1 000 euros par infraction constatée c'est-à-dire par salarié soumis à ce système de géolocalisation ; (...)

Aux termes de leur assignation, à laquelle il a été fait expressément référence, le comité d'établissement et les syndicats exposent qu'il résulte des documents produits par l'employeur que l'ensemble des véhicules mis à disposition des salariés itinérants va être équipé d'un système de géolocalisation ; que ce boîtier permet la collecte de données transférées à un serveur géré par un prestataire de service ; qu'au cours de la réunion du 12 octobre 2009, le comité d'entreprise a constaté qu'il n'avait pas d'informations suffisantes pour émettre un avis ; que le CHSCT a été saisi ; que toutefois l'employeur persiste dans son projet.

Ils soutiennent que la Commission nationale d'informatique et des libertés a adopté le 26 mars 2006 une recommandation relative aux dispositifs de géolocalisation ; qu'il est constant que les dispositifs en

l'espèce doivent respecter les délibérations de la CNIL ; que le système présenté a des finalités étrangères à celles considérées comme admissibles par la CNIL ; que la finalité poursuivie est bien un outil d'évaluation du travail et d'augmentation de la productivité ; que le système conduit à un renforcement du contrôle de l'activité de salariés qui disposaient d'autonomie ; qu'il est illicite en ce qu'il porte atteinte à leur liberté individuelle sans justification.

Ils maintiennent en conséquence leurs demandes.

Aux termes de ses écritures, auxquelles il est fait expressément référence, la société PPG Industries France expose que PPG est en relation avec trois types d'interlocuteurs, à savoir les 420 distributeurs répartis sur le territoire, les carrossiers et les concessionnaires automobiles ; que la société assure un ensemble de prestations techniques auprès des carrossiers et concessionnaires automobiles ; que les commerciaux et conseillers techniques de PPG sont amenés à intervenir auprès des carrossiers et concessionnaires automobiles afin de répondre à toute interrogation liée à l'utilisation du produit semi-fini ; que seule la qualité de l'accompagnement proposé permet de se distinguer de ses concurrents.

La société soutient qu'elle a souhaité équiper les véhicules des commerciaux et techniciens d'un système de géolocalisation ; qu'il s'agit d'un boîtier émettant un signal réceptionné par un prestataire, la société Masternaut, qui émet ensuite des rapports de synthèse communiqués par PPG ; que le prestataire identifie une zone circulaire appelée point d'intérêts d'un rayon de 100 mètres autour de l'adresse communiquée par PPG ; que seules les informations relatives aux arrêts dans le périmètre d'un point d'intérêt sont communiquées au prestataire ; que PPG n'a aucune information sur les heures de départ, les horaires ou le trajet emprunté.

Elle indique que ce dispositif a bien fait l'objet d'une procédure d'information-consultation du comité d'établissement ainsi que d'une information du CHSCT ; que ce dispositif est cependant licite ; qu'un dispositif de traitement de données à caractère personnel peut ne pas remplir les conditions d'une norme simplifiée et être pour autant licite ; que la finalité de l'espèce est parfaitement licite ; que la société PPG a procédé à une déclaration simplifiée ; que le dispositif est conforme à la loi Informatique et liberté ; que les salariés itinérants seront à même de savoir s'ils passent trop de temps avec des clients perdus ou faibles au détriment de clients présentant un intérêt commercial ; et s'ils ont parcouru un nombre de kilomètres raisonnable en terme de rentabilité ; qu'ils pourront optimiser leurs connaissances de clientèle.

La société précise encore que le dispositif a pour objectif une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés ; qu'il ne s'agit pas d'opérer un contrôle permanent de l'activité des salariés ; qu'il est au contraire justifié au regard de l'évolution des salariés itinérants qui ne se contentent pas de vendre, mais aussi d'assurer une prestation de service

permanente ; que les conditions d'utilisation démontrent qu'il est le moins intrusif possible ; qu'il s'agit d'un outil de soutien.

MOTIFS :

Attendu que les demandeurs invoquent la nécessité d'empêcher la mise en œuvre du projet de déploiement du dispositif de géolocalisation en raison de son illicéité ;

Attendu qu'en application de l'article L. 2323-13 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail ; que les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa ;

Attendu qu'il ressort des débats que le projet de dispositif de géolocalisation a bien été soumis au comité d'établissement qui a émis un avis défavorable ; que le CHSCT s'est lui aussi prononcé négativement sur la projet dans sa séance du 1^{er} décembre 2009 ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que la direction a suspendu la mise en place de ce dispositif dans l'attente de la décision à intervenir ;

Attendu à cet égard que la Commission nationale de l'informatique et des libertés estime dans sa recommandation n° 2006-066 du 26 mars 2006 que :

"Compte tenu du caractère intrusif des dispositifs traitant la donnée de géolocalisation des véhicules et des informations qui peuvent y être associées, la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre des finalités suivantes :

- sûreté ou sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge – meilleure allocation des moyens pour les prestations à accomplir en des lieux dispersés ;

- suivi et facturation d'une prestation de transport des personnes ou de marchandises ou d'une prestation de service directement liée à l'utilisation du véhicule ;

- suivi du temps de travail lorsque ce suivi ne peut être réalisé autrement" ;

Que selon la CNIL, l'utilisation d'un système de géolocalisation ne saurait être justifié lorsqu'un employé dispose d'une grande liberté dans l'organisation de ses déplacements, l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation ne devant pas conduire à "un contrôle permanent de l'employé concerné" ;

Que la délibération du même jour par laquelle la CNIL a adopté la norme simplifiée applicable précise en son article 2 :

"Le traitement peut avoir tout ou partie des finalités suivantes :

a) le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;

b) le suivi et facturation d'une prestation de transport des personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule ;

c) la sûreté ou sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge ;

d) une meilleure allocation des moyens pour les prestations à accomplir en des lieux dispersés ; le traitement peut avoir pour finalité accessoire le suivi du temps de travail lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens" ;

Attendu que, précisément, le dispositif de géolocalisation de la société PPG destiné à ses salariés itinérants (commerciaux et techniciens) se présente comme étant un boîtier embarqué qui émet un signal réceptionné par un prestataire (la société Masternaut), lequel émet à son tour des rapports transmis à la société PPG ; qu'il n'est pas contesté qu'avec les adresses des clients et prospects communiqués par PPG, le prestataire identifie une zone circulaire appelée "point d'intérêt" d'un rayon de 100 mètres autour de l'adresse communiquée ;

Que sont communiqués au prestataire le nom des clients et prospects, leur adresse, numéro de client interne ainsi que les noms et prénoms des salariés de PPG ; qu'il est tout aussi constant que, lorsque le véhicule équipé marque un arrêt dans la zone du point d'intérêt, l'information est transmise au prestataire qui établit un rapport précisant l'adresse de l'arrêt et le temps de cet arrêt ;

Que par ailleurs le document de présentation par l'employeur précise les finalités escomptées de la façon suivante :

- réduction des coûts par optimisation des tournées clients et prospects,

- plus grande pertinence dans l'appréciation du travail effectué (relation temps passé chez les distributeurs avec chiffre d'affaires facturés),

- renforcement de la présence commerciale sur le terrain ;

Qu'à tout le moins, il s'agit bien d'un dispositif destiné à améliorer la gestion du temps de travail et la rentabilité des salariés commerciaux et techniciens itinérants ;

Que, bien qu'il ne soit pas contesté que ces salariés ne se préoccupent pas seulement de vente de produits, mais en outre d'assurer une prestation d'accompagnement auprès des clients de PPG Industries, il n'en demeure pas moins que le dispositif de géolocalisation est bien destiné à réduire les coûts, à apprécier le travail et renforcer la présence commerciale aux dires même de la direction ;

Que la direction ne peut soutenir dans de telles conditions qu'il ne s'agit pas d'un dispositif de surveillance du temps des salariés ; qu'il s'avère qu'en réalité, les trajets et le temps passé auprès de chaque client et prospect fait bien l'objet d'une transmission par géolocalisation ;

Qu'au surplus, il s'avère bien qu'il ne s'agit pas d'un simple outil de gestion, voire d'optimisation à destination du salarié lui-même, comme le prétend la direction, dans la mesure où les formations et données sont transmises à la direction via un prestataire ;

Que, dans ce cadre précis, il ne s'agit ni d'assurer le respect d'une obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés, le suivi et facturation d'une prestation de transport des personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule (ex. : ramassage scolaire), la sûreté ou sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises ou véhicules dont il a la charge, ou encore une meilleure allocation des moyens pour les prestations à accomplir en des lieux dispersés ; qu'en effet, il ne s'agit pas d'apporter au salarié qui intervient en des lieux dispersés des moyens renforcés ; que de tels dispositifs sont de nature à apporter de l'aide pour les interventions d'urgence, chauffeurs de taxis, flottes de dépannages ; qu'en l'espèce il s'agit d'apporter des prestations de vente et d'accompagnement aux clients dans le cadre d'une prestation commerciale ;

Que dans ces conditions, il ne peut s'agir, au sens de l'article 2 de la délibération n° 2006-067 de la CNIL, que d'un suivi du temps de travail ; que la direction ne démontre pas que ce suivi aurait pu être réalisé par d'autres moyens ; que

toutefois cette finalité n'est pas accessoire en l'espèce, mais bien principale ;

Qu'il n'est pas contestable que les employés de PPG disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leurs déplacements ; que par conséquent, l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation tel qu'il est présenté en l'espèce conduit à "un contrôle permanent de l'employé concerné" ; qu'en effet, quand bien même le salarié peut opérer une "déconnexion" du système pour des raisons personnelles, l'information de cette "déconnexion" est elle-même transmise au prestataire collecteur de données ;

Que, surabondamment, aucun élément n'est produit sur la conservation des données et la durée de cette conservation ; que, de plus, aucune indication n'est fournie sur le destinataire précis des données collectées, la direction se contentant d'évoquer la société PPG sans autre précision alors que l'accès aux données de géolocalisation doit être limité aux seules personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent en avoir légitimement connaissance au regard de la finalité du dispositif ; qu'aucune garantie n'est apportée sur les précautions prises ou envisagées pour préserver la sécurité des données et empêcher l'accès à des personnes non autorisées ;

Que peu importe dans ces conditions que le système de géolocalisation de PPG, qui constitue bien un traitement automatisé de données à caractère personnel soumis aux formalités préalables, ait fait l'objet d'une déclaration simplifiée auprès de la CNIL, qui l'a enregistrée purement et simplement sans l'autoriser ;

Attendu, dans ces conditions, qu'il sera fait droit aux demandes du comité d'établissement, de la Fédération nationale des industries chimiques CGT, de la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE-CGC ;

Qu'afin d'assurer l'exécution de cette décision, il convient de l'assortir d'une astreinte dans les termes du dispositif ;

Sur l'exécution provisoire : (...)

Sur les dépens et l'article 700 du Code de procédure civile : (...)

PAR CES MOTIFS :

Faisons interdiction à la société PPG Industries France de poursuivre la mise en place et l'exploitation de son système de géolocalisation des véhicules mis à disposition des salariés itinérants, le tout sous astreinte de 500 euros par infraction constatée et par jour ;

Nous réservons la liquidation de l'astreinte ;

Ordonnons l'exécution provisoire de cette décision.

(Mme Lacaze, prés. - SCP JDS, SCP Hogan, Lovells, av.)

NOTE.

Il n'est pas contesté que le rôle des experts du CHSCT est désormais fondamental pour comprendre les risques auxquels sont ou peuvent être soumis les salariés des entreprises. Dès lors qu'un projet important est susceptible de modifier les conditions de travail, de santé ou de sécurité des salariés, le CHSCT peut recourir à l'expertise dans le but d'identifier, prévoir et prévenir toutes les conséquences de la modification envisagée sur la vie et la santé des salariés (*Le CHSCT*, RPDS n° 767 mars 2009).

Cependant, l'expert n'est ni un juriste ni un conseil en matière d'action syndicale.

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris daté du 25 octobre 2010 (première espèce) illustre la confusion qui peut parfois régner sur les stratégies à mettre en œuvre face à des mesures patronales ouvertement illégales en matière d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail.

Dans l'arrêt dont s'agit, la Régie autonome des Transports parisiens (RATP) avait décidé en 2009 de modifier le règlement intérieur du département Bus de l'entreprise et d'y introduire un nouvel article relatif au dépistage de produits stupéfiants, donnant notamment le pouvoir au personnel d'encadrement de procéder lui-même à des tests de dépistages salivaires. Les membres du CHSCT réunis pour être consultés sur ce sujet, s'estimant insuffisamment informés à l'issue de la première réunion de consultation, ont décidé de désigner un expert afin de les éclairer sur cette mesure. On comprend la perplexité des élus confrontés à cette question relativement nouvelle et faisant appel à des éléments totalement extérieurs aux conditions de travail. On ne peut donc que saluer leur volonté d'adopter une mesure ferme en réaction à un projet inadmissible.

Il est toutefois permis de s'interroger sur l'opportunité du recours à une telle expertise, dès lors que le projet présenté par la RATP était inapplicable, car intrinsèquement et manifestement illicite. Le dépistage de stupéfiants ne peut être pratiqué que par des médecins, ce que le CHSCT constatait lui-même dans ses conclusions présentées devant la Cour d'appel de Paris.

Le vote par les membres du CHSCT d'une résolution rappelant la législation applicable, suivie de la saisine de l'inspection du travail des transports, habilitée à tout moment à retirer ou faire modifier des dispositions contraires aux lois, règlements ou conventions collectives du règlement intérieur, aurait probablement suffi à enterrer la mesure proposée. Face à une éventuelle intransigeance patronale, le CHSCT ou le comité d'établissement Bus aurait pu saisir directement le Tribunal de grande instance, comme l'a fait le Comité d'établissement de la société PPG industrie France devant la juridiction de Nanterre, d'une demande d'interdiction de la mesure illicite mise en place (deuxième espèce).

Le TGI de Nanterre a, dans le jugement rapporté constaté l'illégalité de la mise en œuvre d'un système de géolocalisation des véhicules affectés aux salariés itinérants de l'entreprise. Ce jugement a d'autant plus de résonance depuis que la Cour de cassation a rendu un arrêt de principe sur la géolocalisation le 3 novembre dernier (p. n°10-18.036, PBR, à paraître au Dr. Ouv. n. P. Masanovic et S. Baradel).

Dans un arrêt *Dassault Systèmes* du 8 décembre 2009 (Dr. Ouv. 2010 p. 244, n. J. Porta), la fédération CGT des travailleurs de la métallurgie avait procédé de la même manière, sollicitant directement en justice l'annulation d'un code de bonne conduite.

Il est vrai que le CHSCT ne dispose pas, comme le Comité d'entreprise, d'un budget propre lui permettant de solliciter notamment l'assistance ou le conseil d'un avocat. Cet anachronisme, compte tenu du rôle désormais prépondérant que doit jouer le CHSCT, devrait être réparé par le législateur, c'est en tout cas souhaitable.

En attendant la modification de la loi, il est permis de se demander si les dispositions générales de l'article L 4614-9 du Code du travail, bien utilisées, ne pourraient permettre au CHSCT de recourir aux conseils et à l'assistance rémunérés d'avocats, comme le pratiquent de nombreux comités d'entreprise grâce à leur budget de fonctionnement. Selon cet article, l'employeur doit donner au CHSCT les moyens

nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions. Il n'est pas contesté qu'une consultation d'avocat aurait permis au CHSCT d'éviter d'avoir à recourir à une expertise qui semblait inappropriée en l'espèce. La RATP aurait eu beaucoup de mal à contester la légitimité du paiement de la consultation. En effet, compte tenu de l'illégalité constatée, les juges auraient aisément pu considérer que le conseil et l'assistance de l'avocat était « *nécessaires à la préparation et l'organisation de la réunion* » de consultation, même si, à notre connaissance aucune jurisprudence ne reconnaît le droit du CHSCT de recourir au conseil et à l'assistance d'un avocat.

Il est peut-être temps, avec les membres de CHSCT et les avocats volontaires, de mener des actions innovantes à ce sujet. Il ne serait pas honteux que le premier acteur de la prévention des risques professionnels dispose des mêmes moyens que le comité d'entreprise !

Cédric Porin, *Avocat au Barreau de Marseille*