

SANTÉ AU TRAVAIL Réorganisation – CHSCT – Consultation – Contestation – 1° Syndicat – Recevabilité – 2° Obligation de sécurité de résultat – Défaut d'analyse des risques psychosociaux – Absence d'évaluation de l'impact sur les conditions de travail – Démarche participative insusceptible de se substituer à ladite évaluation – Incomplétude de l'information du CHSCT – Non-respect des engagements conventionnels – Suspension de la réorganisation.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (Référé) 18 septembre 2013
Fédération FO Transports et a. contre RATP

MOTIVATION

Sur la compétence du juge des référés

Attendu que selon l'article 809 alinéa 1^{er} du Code de procédure civile, le Président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu que la RATP soutient que le juge des référés serait incompétent au motif que les demandeurs ne justifient d'aucun trouble manifestement illicite ;

qu'en outre, il est nécessaire d'apprécier au fond le diagnostic des risques réalisé et l'étendue des mesures prévues par l'employeur pour répondre à la demande principale ; que cet examen relève par nature de la compétence des juges du fond ;

Attendu que le trouble manifestement illicite désigne toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui, directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit ; que l'appréciation du caractère illicite du trouble suppose que le juge des référés vérifie si l'employeur a rempli

l'ensemble de ses obligations légales ; qu'il s'en suit qu'il conviendra de retenir notre compétence.

Sur la demande de suspension

Attendu que la RATP compte différents départements distincts, dont le département sécurité (SEC), chargé d'assurer la sécurité des voyageurs, des agents et des biens sur le réseau ferré (RER et métro) et sur le réseau en surface (bus et tramway) ; que le département Sécurité inclut l'unité opérationnelle sécurité des réseaux (UO-SDR), qui comprend 1 049 agents, tous statuts confondus, répartis sur 28 sites d'attachement en Ile-de-France, soit 22 relais de sécurisation qui assurent la sécurisation du réseau en surface implantés à proximité des centres bus et 5 « Khéops » qui concernent la sécurisation du réseau ferré ;

Que, suite à un audit interne mettant en exergue des dysfonctionnements, la RATP a entendu procéder à la réorganisation de l'UO-SDR au début de l'année 2010 ; que le projet de réorganisation litigieux prévoit notamment :

- une mutualisation des structures passant par une réduction des attachements principaux (Khéops) et des relais de sécurisation,
- une répartition géographique des structures et des effectifs en fonction de la carte de la délinquance,
- l'introduction d'une polyvalence conduisant des agents du GPSR à intervenir sur le réseau en surface et sur le réseau ferré,
- une scission des fonctions des agents de maîtrise encadrant les équipes d'agents en repositionnant, notamment, les agents de maîtrise opérationnels sur des activités de terrain,
- la création d'un groupe d'appui en soutien des équipes classiques pour lequel les agents qui l'intègrent sont volontaires ;

Que ce projet de réorganisation s'accompagne de la suppression de 17 postes d'agents de maîtrise et de 3 postes de cadres, par le biais de départs volontaires ; que, dans le cadre de la procédure de consultation et d'information des représentants du personnel, le CHSCT SEC a été réuni à plusieurs reprises, étant précisé que celui-ci a demandé au cabinet IRCAF, le 6 juin 2012, de réaliser une expertise dont le rapport a été déposé en août 2012 ;

Que les 26 octobre 2012 et 15 novembre 2012, le CHSCT et le comité départemental économique et professionnel rendaient respectivement un avis négatif sur ce projet ;

Que, cependant, la direction a entendu mettre en œuvre, à compter du mois de septembre 2013, ce projet, intitulé « instruction de département ID 13-16 A » ; que les organisations syndicales ont déclenché, les 15 avril et 26 avril 2013, deux procédures successives d'alarme sociale ; que le CHSCT rendait un nouvel avis négatif le 27 juin 2013 sur la dernière version de l'instruction de département ID 13-17 A prévoyant la réforme de l'UO-SDR ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du Code de 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 et de la pénibilité au travail,
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 » ;

Que l'article L. 4121-3 du code précité ajoute que *« l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement » ;*

Que l'employeur est, dès lors, tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Attendu que les demandeurs soutiennent, en substance, que la RATP a contrevenu aux dispositions légales et à ses obligations conventionnelles au motif, notamment, qu'elle n'aurait pas mis en œuvre les dispositions insérées dans l'accord intitulé « Prévention des risques psycho-sociaux » signé le 9 décembre 2011 et dans celui de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences conclu le 21 novembre 2012 avec les organisations syndicales ;

Que la RATP rétorque, en substance, qu'elle a présenté le projet d'évolution aux représentantes du service social en mars 2011, ces dernières ayant réalisé des visites auprès de plusieurs attachements ; que les médecins du travail ont également été conviés aux réunions du CHSCT ; qu'en outre, l'ensemble du personnel a été associé à la conduite de ce projet, soit au travers de groupes de travail, soit au travers de tables rondes ; qu'au surplus, les membres du CHSCT ont entendu attendre la mise en place de la commission RPS, selon les termes du procès-verbal du 30 mai 2013 ;

Attendu que l'accord « Prévention des risques psychosociaux » du 9 décembre 2011, conclu pour une durée de 5 ans (article 15), affirme dans son préambule : *« Il y a lieu d'amplifier cette dynamique s'agissant des risques psychosociaux en se donnant les moyens de leur identification, et d'anticiper les conséquences éventuelles des transformations de l'organisation du travail, préalables à leur traitement, en développant prioritairement une approche de prévention primaire, tout en renforçant les dispositifs de prévention secondaire et tertiaire, dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat qui s'impose à l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise »*

Que, selon les principes de prévention, il est prévu *« la détermination d'outils de mesure et d'alerte sur les conditions de santé et sécurité au travail, d'organisation du travail »* (point 6) et *« l'intégration en amont des opérations de changement significatives, telles que définies dans l'accord GPEC, des impacts éventuels sur l'individu et le collectif, afin d'anticiper, dans une démarche de prévention primaire, les éventuelles conséquences organisationnelles »* (point 3) ;

Que l'article 3.2 alinéas 2 et 3 de l'accord indique : *« Il reste que ces actions (actions de changement) peuvent générer des interrogations ou incertitudes chez les salariés concernés ; c'est pourquoi la direction réaffirme sa volonté de prendre en compte la dimension psychosociale le plus en amont possible. À ce titre, il s'agit de porter une attention particulière à la mise en œuvre des dispositifs et principes prévus par le protocole GPEC lors des opérations de changement significatives. En effet, la démarche prévue dans ce cadre s'inscrit pleinement dans le dispositif de prévention primaire des risques psychosociaux, en ce qu'il organise, dès la phase d'élaboration d'une réorganisation, une revue partagée des conséquences de l'action envisagée, notamment en termes d'impact humain »*

Attendu que le cabinet IRCAF relevait dans le rapport d'expertise : *« Malgré tous les changements souhaités, nous n'y avons trouvé aucune référence à une évaluation des risques professionnels associés à ce projet, ni à une analyse d'impact en termes de conditions de travail. Pourtant, en milieu de document, le point 10.3, Formation afférente au changement, évoque des « formations d'adaptation aux évolutions du métier » pour « tenir compte des évolutions portées par le projet de changement ». Si la direction de l'UO SDR est consciente des évolutions introduites à l'occasion de cette réorganisation, aucune évaluation n'est cependant réalisée ».*

Qu'ainsi, le cabinet IRCAF soulignait qu'aucun des trois documents soumis au CHSCT, à savoir le *« protocole d'accord sur l'évolution de l'organisation de l'unité sécurité des réseaux »*, les *« conditions d'utilisation du personnel à l'unité opérationnelle sécurité des réseaux »* et l'*« évolution de l'organisation de l'unité opérationnelle sécurité des réseaux »*, ne comportait ni l'analyse de risques, ni l'évaluation de l'impact de ce projet sur les conditions de travail, mettant ainsi le cabinet IRCAF dans l'impossibilité de répondre aux interrogations sur l'évaluation des conditions de travail actuelles et l'évaluation des risques professionnels réalisés à l'occasion du projet de réorganisation ;

Que l'information du CHSCT s'est donc effectuée sur la base de documents incomplets, s'agissant de l'analyse en amont des risques professionnels et de l'impact sur les conditions de travail ; que l'expert insistait sur la nécessité de procéder à une analyse de risques professionnels avant de mettre en place le projet, évoquant de manière incidente le fait que le déroulement de ce projet sans information *« pourrait être interprété comme une entrave au fonctionnement du CHSCT »* ;

Qu'en synthèse, l'expert concluait *« au regard de sa mission d'anticipation des impacts potentiels de la mise en place d'un projet sur les conditions de travail, il nous paraît indispensable que la direction de l'UO SDR présente au CHSCT une analyse d'impacts sur la charge de travail et des conditions de travail sur l'ensemble des personnels de tous les services impactés, directement ou indirectement, par ce projet de réorganisation »* ;

Attendu que la RATP reconnaît, dans ses écritures, que l'évaluation des risques psychosociaux au sein du département SEC (risque n°27) n'a pas été exécutée, la grille de cotation des GPSR et pilote établie le 5 mars 2012 ne comportant aucune évaluation sur les RPS, pourtant visés spécifiquement à plusieurs reprises dans le tableau ;

Que la RATP ne peut valablement se fonder sur les éléments contenus dans le document intitulé *« évolution de l'unité opérationnelle sécurité des réseaux, réponse de la direction à différents points soulignés par l'expertise »* du 31 octobre 2012, dès lors qu'elle admet dans ce même document que *« les risques psychosociaux vont être évalués (...) La méthode d'évaluation devrait bientôt être communiquée par GIS »* ;

Que de même, elle ne peut valablement se prévaloir du document intitulé *« restitution de l'étude sur les risques psychosociaux »* annexé au procès-verbal de la réunion du CHSCT du 21 mai 2012, alors qu'elle indique, dans le procès-verbal du 12 octobre 2012 du CHSCT, soit plus de 5 mois plus tard, que *« les risques psychosociaux n'ont pas encore été évalués pour le département parce que nous attendons les grilles d'évaluation GIS. C'est donc vrai, les risques psychosociaux n'ont toujours pas été évalués (...) Encore une fois, si l'on parle de l'évaluation des risques psychosociaux, cela se fera plus tard »* ; que, contrairement aux dires de l'employeur, cette évaluation n'a pas été faite, les constatations de l'expert corroborant l'aveu de la direction dans ce procès-verbal ; qu'en tout état de cause, le document du 21 mai 2012 ne concerne pas les RPS en lien direct avec le projet de réorganisation dont s'agit ;

Qu'au surplus, la démarche participative mise en œuvre par la direction pour associer les agents de maîtrise au projet de réorganisation ne saurait se substituer à un travail d'évaluation des risques tel que prévu par les textes susvisés, et ce d'autant plus que les agents concernés par cette démarche représentaient 6 % du personnel, l'UO-SDR comprenant 1 049 agents ;

Attendu que le procès-verbal du 26 octobre 2012 du CHSCT précise : *« les risques psychosociaux n'ont pas été évalués, alors même que le rapport d'expertise les présente comme des risques majeurs pouvant toucher une grande partie des agents du département sécurité ». (...) Le RPS et la charge de travail ne trouvent pas une voie de résolution dans les réponses de la direction, au contraire cela perpétue, voire empire, ce phénomène de fond »* ;

Attendu qu'il résulte du document intitulé *« commission de suivi du protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux »* du 14 juin 2012 que la création de la commission RPS auprès du CHSCT n'avait pas encore été finalisée ; qu'en mai 2013, celle-ci n'existait toujours pas, l'employeur ne pouvant valablement invoquer la réponse des membres du CHSCT dans le procès-verbal du 30 mai 2013 pour s'exonérer de sa responsabilité ;

Attendu que la démarche d'évaluation des risques est à la charge de l'employeur ; que cette évaluation doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés ; qu'en vertu de l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'employeur doit anticiper les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les projets de l'entreprise ; que cette analyse en amont est essentielle pour permettre au CHSCT de remplir réellement le rôle qui lui est assigné aux termes des dispositions de l'article L. 4612-1 et suivants du code précité ;

Qu'en outre, il résulte de ce qui précède que la RATP n'a pas respecté les stipulations conventionnelles contenues dans l'accord du 9 décembre 2011, se dispensant ainsi volontairement de respecter des obligations qu'elle avait pourtant librement négociées avec les partenaires sociaux ; que, de surcroît, il

n'est pas démontré que la direction aurait pris en considération les éléments contenus dans l'expertise pour modifier de manière substantielle son projet en tenant compte des risques potentiels pointés par le cabinet IRCAF et pallier ainsi l'absence d'évaluation des RPS en amont ;

Que, par conséquent, il conviendra de suspendre le projet de réorganisation de l'unité opérationnelle sécurité des réseaux dans l'attente du jugement rendu par le Tribunal de grande instance de Paris (la procédure à jours fixe), de suspendre également toute mesure qui aurait pu être prise depuis lors en application de cette réorganisation ;

Attendu que la demande principale ayant été favorablement accueillie, il n'y aura pas lieu d'examiner les autres moyens de droit évoqués par les demandeurs ;

Attendu, en revanche, qu'il ne sera pas fait droit à la demande tendant à faire défense à la RATP de mettre en œuvre toute mesure issue du projet de réorganisation et ce sous astreinte, dès lors que l'application de l'article 809 du Code de procédure civile suppose que le trouble ait déjà été réalisé afin d'y mettre fin ;

Par ces motifs

Recevons le syndicat SUD RATP en son intervention volontaire,

Se déclarons compétent,

Ordonnons la suspension du projet de réorganisation de l'unité opérationnelle sécurité des réseaux dans l'attente du jugement rendu par le Tribunal de grande instance de Paris,

Ordonnons la suspension de toute mesure qui aurait pu être prise en application de cette réorganisation.

(Mme Guibert, prés. – Mes Ilic, Laslandes, Telle, Bensadoun, av.)

Note.

La RATP entendait mettre en œuvre un projet de réorganisation s'accompagnant de la suppression de 20 postes. Dans le cadre du processus d'information-consultation, le CHSCT désignait un expert qui rendait son rapport en août 2012 ; le 26 octobre 2012, le CHSCT rend un avis négatif sur le projet, suivi dans le même sens par le comité d'entreprise le 15 novembre 2012. Alors que ni le CHSCT, ni le comité d'entreprise n'intentaient d'action en justice et que la direction annonçait la mise en œuvre du projet à compter du mois de septembre

2013, ce sont les organisations syndicales qui allaient déclencher, en avril 2013, deux procédures d'alarme sociale aux termes desquelles le CHSCT, le 27 juin 2013, rendait à nouveau un avis négatif. Le syndicat FO, puis SUD RATP en intervenant volontaire, saisissait le Tribunal de grande instance, d'une part, d'une action au fond en nullité du projet et, d'autre part, d'une action en référé en suspension du projet de réorganisation dans l'attente de la décision au fond, aux motifs que la RATP n'avait communiqué aucune analyse sérieuse des risques et aucun plan de prévention de ceux-ci.

1. Action du CHSCT et/ou action des organisations syndicales

Dans la lignée de l'arrêt *Sneema* (1), les actions en justice en vue de faire suspendre et annuler des projets de réorganisation générateurs de risques se multiplient et se propagent des risques physiques aux risques mentaux. Le juge admet désormais, tout comme l'article L. 4121-1 l'énonce, que la santé du salarié est physique et mentale, que les deux sont indissociables (2) et qu'il peut être porté atteinte au pouvoir de direction de l'employeur si ses projets menacent cette intégrité. Dans un premier temps, ces actions ont été initiées, au fond, par les syndicats (3), qui auront donc été les premières instances représentatives du personnel à s'emparer de l'arme collective qu'est l'obligation de sécurité de résultat pour protéger la santé des salariés ; les CHSCT ne s'en sont (légitimement) emparés que par la suite. Ce point déterminant doit être souligné, compte tenu de certaines décisions privant les syndicats du droit de faire respecter les prérogatives des institutions représentatives du personnel (4).

Alors que les prérogatives des CHSCT, longtemps restées lettre morte, sont régulièrement mobilisées en même temps que l'obligation de sécurité s'affirme, ces comités ne limitent désormais plus leurs actions judiciaires à la défense du vote d'une expertise contestée par l'employeur. Les CHSCT tirent les conséquences de ces expertises quand elles sont alarmantes, et, face à un employeur qui persiste dans son déni, ils portent eux aussi devant les tribunaux leur propre demande d'annulation de projets générateurs de risques (5).

(1) Cass. Soc. 5 mars 2008, n°06-45.888, Bull. n°46, sur lequel Franck Héas, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », Droit Ouvrier, août 2008, p.424, disp. sur <https://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(2) Pour une étude sur l'impact du stress sur la santé des salariés : *Le coût du stress professionnel en France en 2007* – INRS.

(3) Arrêt *Sneema* préc., action menée par le syndicat CGT SNECMA ; Tribunal de Grande Instance de Paris 5 juill. 2011, action menée par le syndicat CGT-FO de l'énergie nucléaire de la Hague et syndicat des travailleurs CGT de Areva NC La Hague contre SA Areva NC, Droit Ouvrier, oct. 2011, n°759, n. M. Cohen ; Tribunal de grande instance de Lyon, 1^{ère} ch. Sect. 2, 4 sept. 2012, action menée par le syndicat SUD groupe BPCE contre Caisse d'Épargne Rhône-Alpes Sud, Droit Ouvrier, oct. 2013, p.279.

(4) V. *infra* p. 123 s. les obs. de D. Baugard, à propos de CA Paris 13 sept. 2013, *syndicats SUD et CGT c. PCA* (deux esp.) ; également CA 19 mai 2011, Droit Ouvrier fév. 2011, p.145, n. Lafuma.

(5) Arrêt *FNAC*, CA Paris 12 déc 2012, RG n°12/00303, Sem. Soc. Lamy, n°1565, concl. P. Henriot, D. 2013 p.1026 n. P. Lokiec et J. Porta ; comp. concernant un comité d'entreprise concernant un projet de géolocalisation : TGI Nanterre, 7 janv. 2011, Droit Ouvrier janv. 2012 p.36 n. C. Porin.

En amont, tous comme les comités d'entreprise, ils se bagarrent maintenant en référé pour obtenir les pièces nécessaires pour donner un avis utile et dénoncer le caractère sommaire des informations données par l'employeur (6). La Cour de cassation vient de confirmer, pour la première fois, le bien-fondé d'un CHSCT à faire suspendre en référé un projet de réorganisation (7), alors que le document transmis par la direction ne contenait aucune information spécifique sur les conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés. L'ordonnance ci-dessus s'inscrit dans ce mouvement : si le CHSCT n'est pas partie à l'action judiciaire, on ne peut que se réjouir que le syndicat, acteur historique de cet outil, soit toujours déclaré recevable à agir et qu'il puisse pallier seul à des CHSCT qui, comme en l'espèce, encore un peu timorés, limitent leur action à un avis négatif.

2. Risques psychosociaux et action en référé

Les délais en justice pour une action au fond, même à jour fixe, sont tels qu'il est fondamental de pouvoir obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet dans l'attente (7 bis). Il est, en effet, plus facile, pour le juge d'annuler un projet avant qu'il ne soit mis en œuvre plutôt qu'*a posteriori*. C'est en amont d'un processus de décisions, et non après son déploiement, qu'on peut anticiper de manière efficace les risques (8) pour les supprimer à la source (9). Annuler une organisation *a posteriori*, c'est également poser au juge la question de la remise en état, ou de la réembauche en cas de départ de salariés, questions sur lesquelles nous avons encore à progresser et à faire bouger les tribunaux. Une action judiciaire *a posteriori* implique, pour les instances représentatives du personnel, à défaut d'un choix de remise en état, complexe quand les salariés sont partis, d'être dans la proposition d'un projet alternatif et non simplement dans l'opposition. Ce qui impose alors que le juge prenne toute l'étendue de son pouvoir de porter atteinte au pouvoir de direction (qui ne se limite pas à un pouvoir d'annuler) : il peut obliger une société à réembaucher ou à choisir un projet d'organisation

alternatif qui ne serait pas générateur de risques. En attendant qu'on s'empare pleinement de ces questions, la combinaison d'une action en référé et d'une action au fond apparaît donc indispensable (10). En l'espèce, le TGI de Paris a fait preuve d'une particulière célérité : si l'assignation en référé a été délivrée le 13 juillet 2013, pour une audience fixée le 18 septembre 2013, c'est le jour même que le Tribunal a rendu sa décision, alors que le projet devait être mis en œuvre dans le courant du mois de septembre. Conscient de ce qu'il est plus aisé au juge du fond d'intervenir avant la mise en œuvre du projet, son collègue des référés a donc ordonné la suspension de celui-ci et de toute mesure qui aurait pu être prise en application (les suppressions de poste). L'ordonnance est, sur ce point, exemplaire et démontre la conscience aiguë, par le juge, de l'enjeu du temps sur la réalisation des risques.

3. L'obligation de prévention des risques implique une évaluation des risques

Le juge justifie les pouvoirs du juge des référés par le trouble manifestement illicite que constitue une violation évidente de la règle de droit. C'est à la RATP qu'incombe la responsabilité d'être en retard sur le mouvement de l'obligation de sécurité : quelle grossièreté de penser et de donner un projet qui n'intègre aucune évaluation des risques (11). Rares sont désormais les employeurs à faire une telle offrande : ils commencent à intégrer, depuis peu, qu'ils ne peuvent donner au CHSCT une information identique à celle donnée au comité d'entreprise, puisque chaque instance a sa propre finalité (12). Les sociétés ont compris qu'elles doivent, à tout le moins dans leur présentation, intégrer les risques. L'ère prochaine ne sera plus à de tels oublis, mais à la production par l'employeur d'expertises faites par des experts CHSCT, sans CHSCT. Outre les débats déontologiques et de méthodologie d'expertise à poser, il va nous falloir armer le juge pour trancher une bataille d'experts (13).

Savine Bernard,
Avocate au Barreau de Paris

(6) *Le CHSCT*, num. spécial RPDS, n° 809-810, sept.-oct. 2012.

(7) Cass. Soc. 25 sep. 2013, n° 12-21747, Bull., RDT 2013 p. 775 n. V. Pontif ; le principe de la suspension d'une réorganisation pour défaut de consultation du CHSCT avait préalablement été affirmé par Cass. Soc. 12 juill. 2005, n° 03-10.633, *Droit Ouvrier* mars 2006 p. 130 n. M. Cohen.

(7 bis) M-L. Dufresne-Castets « Le référé comme garantie de l'effectivité des droits », *Droit Ouvrier* juin 2004 p. 251 (disp. sur le site de la revue).

(8) Hervé Lanouzière, Directeur général, Agence générale pour l'amélioration des conditions de travail, *Les restructurations et leurs effets sur la santé*, Sem. Soc. Lamy, 29 avr 2013, n° 1582 ; P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit Ouvrier*, juin 2008, p. 313 (disp. sur le site de la revue).

(9) Art. L. 4121-2.

(10) TGI Valence, 3 avr. 2013, RG n° 13/00124, *Eurodiff*.

(11) Obligation imposée par l'article L. 4121-3.

(12) Sur la spécificité des informations qui doivent être données au CHSCT compte tenu de ses prérogatives, *La santé au travail au cœur des réorganisations* par Aurélie Dejean de la Bâtie, *Jurisprudence sociale* Lamy, 28 mars 2013, n° 340.

(13) TGI Paris, 22 oct. 2013, *CHSCT Bus et a. contre RATP* ; TGI Valence, 17 sept. 2013, n° 13/00719, SSL 1601 p. 12, édit. F. Champeaux, n. O. Levannier-Gouël. Deux difficultés au moins dans un tel cas de figure : d'une part l'employeur peut faire autant d'expertises qu'il l'entend (et le CHSCT non) jusqu'à obtenir la réponse souhaitée ; d'autre part ces expertises suppléent, de fait, les mesures d'instruction judiciaire similaires sans présenter les mêmes garanties.