

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Direction Générale du Travail

Paris, le 29 JAN. 2021

Le directeur général du travail

à

Monsieur le Président de la cour
administrative d'appel de Nantes
2, place de l'Edit de Nantes
BP 18529
44185 NANTES CEDEX 4

Objet : Dossier N° 20NT01520 de la société ORANO CYCLE

Dans l'instance citée en objet, vous m'avez communiqué la requête présentée par la société ORANO CYCLE tendant à la confirmation du jugement du tribunal administratif de Caen n° 1900481/1901507 du 13 février 2020 en ce qu'il a annulé les décisions administratives des 25 juillet 2018, 27 décembre 2018 et 7 mai 2019 en tant qu'elles imposent à l'appelante de justifier, pour chaque tâche, en quoi la restriction apportée au droit de grève dans son règlement intérieur est justifiée et proportionnée mais à l'annulation de ce jugement pour le surplus en ce qu'il a décidé que l'autorité administrative n'a commis ni une erreur de droit ni une erreur d'appréciation d'une part en enjoignant à l'appelante d'ajouter ou d'annexer à la circulaire 1993-17790 VC, elle-même annexée au règlement intérieur de la société, les notes de mission qui y sont mentionnées, et d'autre part en lui demandant de compléter la circulaire en y indiquant la liste des postes devant être tenus en toute circonstance et en indiquant, pour chaque poste, les tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste, et, enfin, en ce qu'il a écarté le moyen de l'appelante tiré de l'insuffisance de motivation de la décision du DIRECCTE du 27 décembre 2020

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-après les observations qu'elle suscite et qui m'amène à conduire au rejet de cette requête.

I- Rappel des faits et de la procédure

La société ORANO CYCLE (anciennement COGEMA NC puis AREVA NC) est une société française, filiale du groupe ORANO, spécialisée dans l'enrichissement et le retraitement de matières nucléaires. Elle compte plusieurs établissements dont celui de La Hague dont l'activité consiste à retraiter des combustibles nucléaires usés en provenance de réacteurs français et étrangers.

Par courrier du 20 avril 2018, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'établissement, l'établissement ORANO NC La Hague a fait

parvenir à l'inspection du travail de la Manche son règlement intérieur accompagné du projet de circulaire 1993-17790 V5 révisée relative aux mesures de sécurité à mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la protection des personnes et des biens en cas d'événements susceptibles d'affecter le fonctionnement de l'établissement tels que les conditions météorologiques, les catastrophes naturelles, les manifestations sur la voie publique, l'arrêt de travail de certaines catégories de personnel, la mise en alerte de l'établissement à la demande des pouvoirs publics, etc...

Par décision du 25 juillet 2018, l'inspectrice du travail a demandé à l'établissement ORANO NC La Hague :

- d'ajouter dans la circulaire ou en annexe les notes de mission concernant les ateliers ou les secteurs des ateliers pour lesquels des postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers ;
- de fournir aux instances représentatives du personnel les notes de mission des ateliers ou entités concernées pour lesquels des postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers ;
- de préciser la liste des autorisations d'exercer et/ou la détention de formations avant d'intervenir dans le cadre d'un groupe local d'intervention (GLI) nécessaires pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers ;
- de préciser les modalités d'encadrement par un tuteur désigné en conformité avec les articles D. 6325-6 à D. 6325-9 du code du travail des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation à qui auraient été remis un ordre de maintien en fonction ;
- de retirer l'obligation pour les salariés de fournir à la direction de l'établissement ORANO NC La Hague un numéro de téléphone ;
- de retirer l'obligation pour les salariés de prendre des dispositions permettant d'être contactés, en dehors du régime des astreintes ;
- de préciser les modalités de remise des ordres de maintien en fonction pour les salariés absents lors des postes qui précèdent le début du conflit ou en cours de celui-ci ;
- d'ajouter qu'un double de l'ordre de maintien en fonction soit remis au salarié qui l'a reçu ;
- de retirer la clause qui prévoit le retrait de l'ordre de maintien en fonction en cours de poste.

Par recours hiérarchique du 25 septembre 2018 formé devant le DIRECCTE de Normandie, la société ORANO a sollicité l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail à l'exception des points relatifs aux obligations pour les salariés de fournir à la direction de l'établissement ORANO NC La Hague un numéro de téléphone et de prendre des dispositions permettant d'être contactés, en dehors du régime des astreintes, et aux modalités de remise des ordres de maintien en fonction pour les salariés absents lors des postes qui précèdent le début du conflit ou en cours de celui-ci, qu'elle accepte de modifier.

Une décision implicite de rejet est née le 28 novembre 2018.

Par décision expresse du 27 décembre 2018, le DIRECCTE de Normandie a retiré la décision implicite née le 28 novembre 2018 et a demandé à l'établissement ORANO NC La Hague :

- d'ajouter ou annexer les notes de missions existantes à la circulaire 1993-17790 V5 ;
- d'indiquer dans la circulaire ou les notes de mission « *la liste des postes qui doivent être tenus en toute circonstance, en indiquant pour chaque poste les tâches associées correspondant à la mise en sécurité des installations et les compétences requises nécessaires, en distinguant clairement les tâches relevant de la production pouvant être confié au seul personnel non gréviste des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste, en justifiant pour chaque tâche en quoi la restriction du droit de grève est justifiée et proportionnée* » ;
- de compléter ou supprimer certains alinéas de la circulaire 1993-17790 V5.

Par lettre en date du 1^{er} mars 2019, reçue le 7 mars 2019, la société ORANO CYCLE a formé un recours hiérarchique devant la ministre du travail tendant à l'annulation de la décision du 27 décembre 2018 en tant qu'elle lui impose d'ajouter dans la circulaire ou en annexe les notes de mission concernant les ateliers ou les secteurs des ateliers pour lesquels les postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers, de fournir aux instances représentatives du personnel les notes de missions des ateliers ou entités concernés pour lesquels des postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers et de préciser la liste des autorisations d'exercer et/ou la détention de formation avant d'intervenir dans le cadre du GLI nécessaires pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers.

Une décision implicite de rejet de ce recours est née le 9 mai 2019.

Par requêtes enregistrées sous les numéros n° 1900481 et 190507, la société ORANO CYCLE a demandé l'annulation de la décision de l'inspectrice du travail de la Manche du 25 juillet 2018, de la décision du directeur régional de la DIRECCTE de Normandie du 27 décembre 2018 et de la décision implicite de la ministre du travail née le 9 mai 2019.

Par le jugement en date du 13 février 2020, le tribunal administratif de Caen a annulé les décisions administratives des 27 décembre 2018 et 7 mai 2019 en tant qu'elles imposent à l'appelante de justifier, pour chaque tâche, en quoi la restriction apportée au droit de grève dans son règlement intérieur est justifiée et proportionnée mais a rejeté le surplus des conclusions de la requête.

La société ORANO CYCLE demande à votre cour d'annuler partiellement le jugement du tribunal administratif de Caen en ce qu'il a confirmé que l'autorité administrative était fondée à demander d'ajouter ou d'annexer à la circulaire 1993-17790 VC, elle-même annexée au règlement intérieur de la société, les notes de mission qui y sont mentionnées et de compléter la circulaire en y indiquant la liste des postes devant être tenus en toute circonstance et en indiquant, pour chaque poste, les tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste d'une part et d'autre part en ce qu'il a écarté le moyen de l'appelante tiré de l'insuffisance de motivation de la décision du DIRECCTE du 27 décembre 2018.

II- Moyens invoqués

Dans ses écritures en appel, la société requérante soutient que :

- Le jugement du tribunal administratif de Caen du 13 février 2020 est entaché d'un vice de forme et plus particulièrement d'un défaut de signature ;
- Le tribunal administratif a commis une erreur de droit en jugeant que la décision du DIRECCTE de Normandie ne souffre d'aucun défaut de motivation ;
- Le tribunal administratif a commis une erreur de qualification juridique en jugeant que les notes de services mentionnant les effectifs minimaux devant être maintenus par atelier en cas d'évènement tels qu'une grève, constituent des adjonctions au règlement intérieur et que dès lors l'autorité administrative était fondée à demander à l'appelante d'ajouter ou annexer à la circulaire 1993-17790 VC lesdites notes de mission ;
- Le tribunal administratif a commis une erreur de droit ou, à tout le moins, d'appréciation en jugeant qu'à défaut de mentionner la liste des postes devant être tenus en toutes circonstances avec la précision pour chacun, des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste, mentions qui

permettent l'exercice du contrôle de proportionnalité par l'administration, la circulaire porte une atteinte disproportionnée au droit de grève des salariés

III- Discussion

1.1. Sur le moyen tiré du défaut de signature de la minute du jugement

L'appelante soutient qu'il n'est pas établi que la minute du jugement ait été signée par le président de la formation de jugement, le rapporteur et le greffier d'audience conformément aux dispositions de l'article R. 741-7 du code de justice administrative qui dispose que « *Dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, la minute de la décision est signée par le président de la formation de jugement, le rapporteur et le greffier d'audience.* »

En l'espèce, l'ampliation du jugement adressée à la société requérante fait bien mention des signatures du président de la formation de jugement, du rapporteur et du greffier d'audience conformément aux dispositions de l'article R 741-7. On peut en déduire que la minute du jugement comporte les signatures correspondantes.

La requérante ne produit aucun élément permettant de remettre en question l'existence de ces signatures et se borne à procéder par pure allégation.

Dès lors, le moyen tiré du défaut de signature tant de la minute que du jugement sera écarté.

1.2. Sur la légalité externe de la décision du DIRECCTE du 27 décembre 2018 : le moyen tiré de l'insuffisance de motivation

L'appelante soutient que le tribunal administratif a commis une erreur de droit en jugeant que la décision du DIRECCTE de Normandie, est suffisamment motivée bien qu'elle n'ait pas répondu à l'ensemble des arguments avancés par la société dans le cadre de son recours hiérarchique.

Plus précisément, elle soutient que l'argument tiré de ce que la note de mission PSM ne pouvait pas être communiquée aux instances représentatives du personnel au motif qu'elle concerne le secteur affecté à la sécurité physique d'un site nucléaire particulièrement exposé et soumis à des impératifs de sécurité stricts, constitue un motif distinct auquel la DIRECCTE aurait dû répondre.

A titre principal, il sera relevé que le moyen soulevé par la requérante était inopérant de telle sorte qu'à supposer même qu'une erreur de droit affecte le jugement contesté qui écarte ce moyen, celle-ci est sans incidence sur le dispositif de ce jugement.

En effet, le Conseil d'Etat a rappelé à plusieurs reprises que les vices propres d'une décision prise sur recours ne peuvent être utilement soulevés dans un recours contentieux formé tant contre cette décision que contre la décision initiale ayant provoqué ce recours administratif (CE, 11 juillet 2012, M. Massol, n° 343866 ; CE, 7 mars 2018, Mme Bloch, n° 404079).

En tout état de cause, l'article L. 1322-2 du code du travail dispose que « *La décision de l'inspecteur du travail est motivée. Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique.* »

Il n'est pas contesté que cette obligation de motivation de la décision par laquelle l'inspecteur du travail demande la modification ou le retrait d'une disposition du règlement intérieur, prévue

par l'article L. 1322-2 du code du travail, s'étend à la décision du directeur régional statuant sur le recours qui peut être formé devant lui en application de l'article L. 1322-3 du même code.

C'est par une erreur d'analyse que la société ORANO CYCLE invoque la décision rendue par le Conseil d'Etat le 30 octobre 1995, n° 147293. En effet, la Haute juridiction a jugé que *« Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article R. 436-4 du code du travail, la décision par laquelle l'inspecteur du travail accorde ou refuse l'autorisation de licenciement d'un salarié bénéficiant de la protection exceptionnelle prévue par ce code doit être motivée ; que la décision du 29 janvier 1991, par laquelle l'inspecteur du travail de Rouen a autorisé le Crédit Lyonnais à licencier Mme X..., déléguée du personnel, membre du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, se borne à faire état de l'avis émis par le comité d'établissement, des dispositions de la convention collective applicable, des éléments recueillis au cours de l'enquête contradictoire et de l'absence de lien entre le licenciement envisagé et les mandats exercés par Mme X... ; que, ne comportant aucune indication relative à la situation de l'intéressée, ni au motif invoqué pour justifier le licenciement, elle ne peut être regardée comme suffisamment motivée ; que, par suite, Mme X... est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Rouen a refusé de l'annuler ; »*.

Ainsi, contrairement à ce qu'allègue la requérante, il ne saurait s'en déduire que l'autorité administrative est tenue de répondre à tous les arguments invoqués dans le cadre d'un recours hiérarchique mais seulement que, en l'espèce, le motif du licenciement et la situation de l'intéressée sont des éléments déterminants en matière d'autorisation de licenciement de salariés protégés auxquels la décision administrative doit nécessairement faire référence.

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs jugé qu'il ne peut être reproché à l'autorité administrative une insuffisance de motivation de sa décision au motif qu'elle n'a pas répondu à l'un des arguments soulevés au soutien d'un recours hiérarchique : *« Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des termes mêmes de la décision attaquée que le refus opposé à M. A est fondé sur le motif que l'intéressé n'est pas issu de l'Ecole du commissariat de l'air ni de l'une des autres écoles dont la liste est donnée par l'article 1er du décret du 10 juillet 1968 et qu'il ne détient en outre aucun titre de guerre au sens de l'arrêté interministériel du 26 mai 1954 ni ne possède aucun des brevets dont la liste est donnée par l'article 2 dudit arrêté interministériel ; que par cette motivation, le ministre qui n'était pas tenu de répondre à l'argumentation du requérant selon laquelle ces textes ne pourraient être appliqués aux commissaires de l'air sous contrat, a satisfait aux conditions posées par les articles 1er et 3 de la loi du 11 juillet 1979 ; que par suite le moyen tiré de l'insuffisance de motivation doit être écarté ; »* (CE, 4 décembre 2009, n° 303687).

En l'espèce, la décision du 27 décembre 2018 comprend l'ensemble des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement et répond ainsi à l'exigence de motivation prévue par l'article L. 1322-2 du code du travail.

C'est donc à bon droit que le tribunal administratif de Caen, relevant que *« Pour justifier la prescription tenant à l'ajout de l'ensemble des notes de mission existantes à la circulaire 1993-17790 V5 ou à ce qu'elles y soient annexées, la décision du DIRECCTE fait état de la circonstance qu'elles comportent des obligations générales et permanentes entrant dans le champ du règlement intérieur, notamment les effectifs minimum par atelier en fonction des différents modes d'exploitation, qui ont pour effet de restreindre le droit de grève, et mentionne les dispositions du code du travail relatives au règlement intérieur ainsi que les travaux parlementaires s'y rapportant »* a jugé que la décision attaquée était suffisamment motivée.

Il s'ensuit que le moyen doit être écarté.

1.3. Sur la légalité interne des décisions administratives contestées

L'article L. 1321-1 du code du travail dispose que : « *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 ;*
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. ».*

L'article L. 1321-3 du même code dispose que : « *Le règlement intérieur ne peut contenir :*

- 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;*
- 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;*
- 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap. ».*

L'article L. 1321-5 dispose que « *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 au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. ».*

L'article L. 1322-1 dispose que : « *L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6. ».*

En l'espèce, le paragraphe 4.2 de la circulaire 1993-17790 V5 précise : « (...) afin que ne soit pas mise en cause la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens, le directeur de l'établissement décide des fonctions qui doivent continuer à être assurées par le personnel (les membres du Comité de Coordination Sécurité, les Groupes Locaux d'Intervention (GLI), les Secteurs de Sécurité ou d'Intervention, ainsi que les salariés postés tel que prévu dans les notes de missions des différents secteurs (liste récapitulative en fin de document) ou dont l'activité est prévue dans le cadre des régimes d'astreintes ou dans le cadre du grément du Plan d'Urgence Interne (PUI) ».

Le paragraphe 6.2 de la même circulaire prévoit que « *Selon les dispositions prévues au paragraphe 4.2 ci-dessus, c'est-à-dire compte-tenu de la situation, des moyens à mettre en œuvre, des fonctions qui doivent continuer à être assurées, le Directeur de l'établissement arrête la liste des personnels à maintenir en fonction à titre individuel ; un « ordre de maintien en fonction » signé du Directeur, ou de son représentant, est notifié par écrit à chaque agent dont la présence sur l'établissement est indispensable.(...) ».*

1.3.1. Sur le moyen tiré de l'erreur de qualification quant à la nature des notes de mission

L'appelante soutient que le tribunal administratif a commis une erreur de qualification juridique en jugeant que les effectifs minimaux devant être maintenus par atelier en cas d'évènement tels

qu'une grève, revêtent un caractère général et permanent, que, par suite, les notes de service qui les contiennent constituent des adjonctions au règlement intérieur et que, dès lors, l'autorité administrative était fondée à en demander l'ajout ou l'annexion à la circulaire 1993-17790 VC.

Selon elle, les notes de mission ne peuvent être considérées comme des adjonctions au règlement intérieur au sens de l'article L. 1321-5 du code du travail au motif qu'elles ne remplissent pas les critères de permanence et de généralité requis par cet article en ce qu'elles ne concerneraient qu'une infime partie du personnel et qu'elles ne seraient que de simples modalités d'application du règlement intérieur auquel est annexée la circulaire 1993-17790 VC.

A. Sur les critères de permanence et de généralité des notes de missions

En premier lieu, il convient de rappeler que les dispositions du 2° de l'article L. 1321-1 du code du travail relatif au champ d'application du règlement intérieur prévoient justement que celui-ci doit comprendre « *Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises* ».

S'agissant du critère de permanence, si par nature, le rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs n'est nécessaire qu'en situation dégradée et non de manière permanente, l'employeur doit bien prévoir dans le règlement intérieur ou ses annexes les mesures permanentes devant s'appliquer lorsque survient la nécessité de rétablir les conditions de travail protectrices.

Ceci est confirmé par l'article 7.3- I de l'arrêté du 7 février 2012 fixant les règles générales relatives aux installations nucléaires de base aux termes duquel « *L'exploitant met en place dans son installation une organisation permanente comprenant la désignation de personnels ayant la capacité d'apprécier la gravité d'une situation et le pouvoir de déclencher le plan d'urgence interne prévu au 4° du II de l'article 20 du décret du 2 novembre 2007 susvisé et de lancer rapidement les actions appropriées. Un nombre suffisant de personnels qualifiés et formés doit être disponible à tout moment pour mettre en œuvre ces actions.* »

Le Conseil d'Etat a quant à lui admis que lorsque l'objet des dispositions est de préserver la sécurité dans l'entreprise, le règlement intérieur ainsi que les documents considérés comme des adjonctions à celui-ci, peuvent comporter certaines restrictions à l'exercice du droit de grève (CE n° 95823 du 12 novembre 1990, société ATOCHEM et CE n° 159167, 29 décembre 1995, société EURODIFF, mentionnés dans les tables du recueil Lebon).

Les dispositions relatives au maintien à certains postes pour des raisons de sûreté nucléaire/de sécurité des personnes qui relèvent du 2° de l'article L. 1321-1 du code du travail et dont le non-respect peut avoir des conséquences disciplinaires au sens du 3° de cet article relèvent donc bien à part entière du champ d'application du règlement intérieur tel que défini par l'article L. 1321-1.

Dès lors, les obligations définies par l'employeur en la matière doivent être soumis au régime de celui-ci qu'elles soient fixées directement dans le règlement intérieur ou dans des notes de service.

Il convient de rappeler à cet égard que la volonté du législateur, lors de l'élaboration de la loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs, était précisément d'éviter que les règles imposées pour l'élaboration et le contenu du règlement intérieur puissent être contournées par le recours aux formules des notes de service.

S'agissant du critère de généralité, le maintien en fonction en cas de circonstances exceptionnelles telles que les grèves ne peut, par hypothèse, sauf à porter une atteinte disproportionnée au droit de grève, concerner qu'une partie des salariés dont la mission est absolument nécessaire à la préservation de la sécurité en conditions dégradées.

Il ressort de tout ceci que s'il est admis que les restrictions apportées au droit de grève relèvent bien du champ d'application du règlement intérieur, il ne peut alors être considéré que les notes de service ayant le même objet ne constituent pas des adjonctions à celui-ci.

En l'espèce, les dispositions des notes de missions, auxquelles renvoie la circulaire n°1993-17790 V5, comportent bien des mesures permanentes qui n'entrent en vigueur que ponctuellement par décision du directeur de l'établissement, en raison notamment d'une grève ou de tout autre évènement susceptible d'affecter le fonctionnement de l'établissement pour assurer la sécurité des personnes et la sûreté nucléaire des installations.

Elles entrent donc totalement dans le champ d'application du règlement intérieur, peu importe que l'entreprise ait décidé de faire figurer leur contenu directement dans le règlement intérieur lui-même ou dans des notes de service.

Au surplus, il sera précisé que ce n'est qu'à la lecture des notes de missions qu'il est possible de déduire la liste des postes où la restriction au droit de grève serait justifiée par mesure de sécurité. C'est donc bien à la lecture de ces documents que chaque salarié peut connaître la nature exacte des obligations auxquelles il sera soumis en cas de situation dégradée dans l'entreprise.

A titre subsidiaire, on relèvera que les 21 notes s'adressant, selon la requérante, à une dizaine de salariés chacune, ce sont tout de même plus de 200 salariés qui sont concernés.

B. Sur le caractère purement technique des notes de mission

S'agissant du contenu des notes de mission qui ne seraient que de simples modalités d'application du règlement intérieur auquel est annexée la circulaire 1993-17790 VC, et dont le caractère serait purement technique, la société ORANO a choisi de faire figurer les dispositions relatives à la mise ou au maintien en sécurité des installations dans des documents regroupés sous forme de notes générales comportant en effet des prescriptions techniques. Ce choix ne doit pas avoir pour effet de soustraire des dispositions relatives au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés à minima relevant du champ d'application du règlement intérieur, au pouvoir de contrôle que l'inspecteur du travail tire de l'article L. 1322-1.

En outre la taille d'un document ne conditionne pas sa nature juridique. Il ne suffit donc pas de dire qu'un document est long pour lui retirer la qualification d'adjonction au règlement intérieur.

Comme rappelé précédemment, le recours aux notes de service ne doit pas constituer une stratégie de contournement des règles imposées pour l'élaboration et le contenu du règlement intérieur.

L'appelante soutient également que la circonstance que les notes de mission apporteraient des restrictions au droit de grève serait inopérante dès lors que le salarié peut les contester devant le juge.

Il vient d'être démontré que le Conseil d'Etat a considéré qu'une note de service ayant pour objet de prévoir des mesures de sécurité et notamment des mesures d'astreintes qui ont des incidences sur l'exercice du droit de grève ne sont pas étrangères au champ d'application du règlement intérieur (CE n° 159167, 29 décembre 1995, société EUODIFF), confirmant par là même la compétence de l'inspecteur du travail pour examiner la légalité desdites mesures.

La possibilité ouverte aux salariés de contester, a posteriori, les ordres de maintien en service, ne saurait justifier que l'autorité administrative renonce à procéder aux contrôles qu'elle doit

exercer du fait de la loi. C'est dans le but d'anticiper d'éventuelles dérives que le législateur a, notamment, édicté des dispositions strictes encadrant l'élaboration du règlement intérieur ainsi que des notes de service ayant le même objet. Loin d'être antagonistes, le contrôle a priori exercé par l'administration et le contrôle a posteriori exercé par le juge sont complémentaires et il n'est pas besoin de renoncer à l'un pour pouvoir bénéficier de l'autre.

La requérante soutient enfin que les notes de mission excèderaient le champ d'application du règlement intérieur en ce qu'elles ont trait à la sûreté non seulement des personnels mais aussi des installations alors que le règlement intérieur n'a vocation à traiter que de la sécurité des salariés.

Cependant, la circonstance que les règles énoncées ne sont pas destinées à garantir la sécurité des seuls salariés ne remet pas en question la qualification de ces documents en tant qu'adjonction au règlement intérieur.

En effet, le Conseil d'Etat considère « *qu'il n'appartient pas à l'employeur de réglementer l'exercice du droit de grève par le truchement du règlement intérieur, en se fondant sur un objectif constitué de la seule sécurité des usagers d'un établissement, s'il n'est pas démontré que l'absence d'une partie du personnel de l'établissement y mettrait en cause la sécurité générale* ». (CE, 27 juillet 2005, n° 254600, Centre de convalescence et de rééducation de la Roseaie, Publié au recueil Lebon,)

Il en découle que si la sécurité des seuls usagers ne peut justifier de réglementer l'exercice du droit de grève par le biais du règlement intérieur, il ne peut s'en déduire que de telles dispositions sortent du champ d'application du règlement intérieur dès lors qu'elles n'ont pas pour objet la sécurité des seuls travailleurs. Ainsi, il faut, mais il suffit, que la sécurité des travailleurs soit en cause.

En l'espèce, si les mesures ont pour objet la mise en sécurité des installations, celle des salariés est également en jeu, ce qui n'est pas contesté. C'est donc bien dans l'objectif de maintenir la sécurité générale que sont émis les ordres de maintien en fonction, lesquels apportent bien des restrictions à l'exercice du droit de grève des personnels concernés. Dès lors, les notes de mission qui encadrent ces ordres de maintien en fonction entrent bien dans le champ d'application du règlement intérieur.

Il résulte de tout ce qui précède qu'il ne peut être valablement soutenu que des notes de missions comportant des dispositions relatives aux postes devant être maintenus afin de garantir la sûreté nucléaire et la sécurité des personnes et des biens ne constituent pas des adjonctions au règlement intérieur et échappent au régime de celui-ci.

C'est donc à bon droit que le tribunal administratif de Caen a jugé que l'autorité administrative était fondée à demander l'ajout ou l'annexion des notes de mission à la circulaire 1993-17790 VC.

En conséquence, ce moyen sera écarté.

1.3.2. Sur le moyen tiré de l'erreur de droit ou, à tout le moins d'appréciation quant à l'atteinte disproportionnée apportée au droit de grève des salariés en l'absence de mention de la liste des postes devant être tenus en toutes circonstances avec la précision pour chacun, des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste.

L'appelante soutient que le tribunal administratif a commis une erreur de droit et, en tout état de cause, une erreur d'appréciation en jugeant qu'à défaut de mentionner la liste des postes devant être tenus en toutes circonstances avec la précision pour chacun, des tâches spécifiques de

sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste, la circulaire porte une atteinte disproportionnée au droit de grève des salariés et que, par suite, le DIRECCTE n'avait pas commis d'erreur de droit en demandant à l'établissement ORANO NC La Hague de compléter la circulaire.

Le juge administratif a admis, comme il l'a été précédemment souligné, que les restrictions apportées à l'exercice du droit de grève ne sont pas étrangères au champ d'application du règlement intérieur lorsqu'elles visent à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, mais elles doivent alors nécessairement être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché et sont soumises au contrôle opéré par l'inspecteur du travail en application de l'article 1322-1 du code du travail.

En l'espèce, le tribunal a jugé que *« le paragraphe 4.2 de la circulaire 1993-17790 V5 prévoit qu'en fonction de l'événement survenu ou prévisible, comme, notamment, le dépôt d'un préavis d'arrêt de travail, et compte tenu des propositions formulées par le comité de coordination sécurité et les chefs d'installation, le directeur de l'établissement décide des fonctions qui doivent continuer à être assurées par le personnel (...) ainsi que les salariés postés tel que prévu dans les notes de mission des différents secteurs (liste récapitulative en fin de document) »*. Ainsi *« en renvoyant à une décision du directeur de l'établissement le soin de décider des fonctions qui doivent être assurées par le personnel et les salariés postés, sans énumérer la liste des postes devant être tenus en toute circonstance et les tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste, la circulaire en cause porte une atteinte disproportionnée au droit de grève des salariés. Si la société requérante fait valoir qu'une telle précision a trait au contrôle du caractère justifié et disproportionné des restrictions au droit de grève mais ne relève pas du règlement intérieur, il est constant que cette précision doit permettre à l'autorité administrative d'exercer, en amont, un contrôle de ces dispositions et aux personnels concernés de connaître les sujétions que leur employeur peut légalement leur imposer... »*

L'appelante considère tout d'abord que de telles précisions ne sont pas nécessaires au motif que le pouvoir décisionnel du directeur d'établissement est suffisamment encadré par le paragraphe 4.2 de la circulaire en ce que la décision doit, d'une part, tenir compte des propositions du comité de coordination sécurité qui comporte notamment le comité de direction et le responsable des relations sociales et d'autre part se conformer aux notes de mission, lesquelles, même si elles ne sont pas adjointes au règlement intérieur, sont des *« documents préétablis, accessibles en principe aux salariés et opposables à la direction »*.

En premier lieu, la circonstance que le comité de coordination comporte le comité de direction et le responsable des relations sociales n'est pas de nature à établir que sa décision serait soumise à un quelconque encadrement ou contrôle objectif dans la mesure où il s'agit dans tous les cas de représentants de la société et non de travailleurs.

En second lieu, c'est bien parce que les notes de mission comportent des instructions encadrant les *« conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises »* que l'autorité administrative en a demandé l'adjonction au règlement intérieur, ce que conteste pourtant la requérante.

Au surplus selon les propres termes de cette circulaire, ces notes de mission doivent *« en principe »* être accessibles aux salariés. On ne peut que s'interroger sur cette formulation *« hypothétique »* dans la mesure où il appartient à l'employeur de s'assurer de la réalité de cette accessibilité.

On relèvera d'ailleurs la complexité, pour chaque salarié, d'accéder aux informations lui permettant de savoir ce qui est attendu de lui en situation dégradée du fait de la multiplication des documents de référence.

La société ORANO soutient ensuite qu'en tout état de cause l'employeur n'est pas en capacité de fixer en amont et de façon définitive les postes à maintenir en toutes circonstances qui sont dépendantes « *du nombre et de la répartition des grévistes ainsi que du choix de maintenir (totalement ou partiellement) ou non l'activité du site.* »

Cet argument est surprenant.

D'abord, comme l'a rappelé elle-même la requérante le juge administratif n'admet que l'employeur puisse réglementer l'exercice du droit de grève que par exception, lorsque la sécurité des travailleurs impose qu'un service minimal soit maintenu en toutes circonstances. Il considère alors que l'atteinte au droit de grève est proportionnée si la réquisition concerne les salariés dont l'intervention est indispensable, compte tenu de la technicité de leurs fonctions, à la mise en place de ce service minimum.

Cela ne peut donc pas concerner le cas du maintien d'une activité normale, ce que reconnaît d'ailleurs la société ORANO CYCLE. De telles dispositions ne seraient pas davantage licites si une interruption totale d'activité du site est possible.

Or la requérante nous indique qu'elle peut choisir de maintenir totalement, partiellement ou pas du tout l'activité du site.

On voit mal comment ce triple choix est compatible avec les principes précédemment exposés.

Ensuite, dans le cadre de son évaluation des risques, l'employeur doit être en capacité d'identifier les tâches qui ne souffrent aucune interruption et dont l'arrêt mettrait en danger la sécurité des travailleurs, et, par suite, d'identifier quels sont les postes concernés par ces tâches et le nombre de salariés requis pour les assurer, à l'exception de toutes autres non indispensables.

Par ailleurs, la requérante considère, enfin, que le contrôle de l'autorité administrative ne se justifie pas, ou, à tout le moins n'est pas déterminant. Ainsi, elle tente encore de soutenir que le recours possible au juge pour contester les ordres de maintien en fonction, priverait l'autorité administrative du pouvoir de contrôle qui lui est dévolu par l'article L. 1322-1 du code du travail.

Tel n'est évidemment pas le cas.

D'abord parce que l'autorité administrative n'a pas entendu exercer le contrôle des ordres de maintien en fonctions eux-mêmes mais seulement des règles les encadrant qui, dès lors qu'elle traite des *conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises* » entrent dans le champ d'application du règlement intérieur et doivent répondre, notamment, aux exigences de proportionnalité fixées par l'article 1321-3.

Il revient dès lors bien à l'autorité administrative de s'assurer, dans le cadre du contrôle qui lui est dévolu par l'article L. 1322-1, si la possibilité donnée au directeur d'établissement par le règlement intérieur, de porter atteinte au droit de grève est bien justifiée et si elle est limitée aux actions strictement nécessaires à la préservation de la sécurité des travailleurs. Faute de contenir les précisions suffisantes encadrant les atteintes portées aux libertés des salariés, plusieurs règlements intérieurs ont à cet égard été censurés par la juridiction administrative (CE, 11 juillet 1990, n° 86022 ; CE, 9 octobre 1987, n° 69829)

Ensuite parce que, comme il l'a été démontré précédemment, le contrôle administratif et le contrôle judiciaire ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

En l'espèce, ni le règlement intérieur ni la circulaire 1993-17790 VC qui lui est annexée ne comportaient les précisions suffisantes pour mesurer l'étendue des restrictions apportées aux droits et libertés des salariés en cas de grève et de s'assurer que, en toutes hypothèses, les ordres de maintien en fonction ne pourront concerner que les seuls salariés indispensables pour effectuer les tâches strictement nécessaires de telle sorte qu'en édictant une règle trop générale, il a méconnu l'article L. 1321-3 du code du travail.

Au-delà, les précisions demandées ont également pour objet de donner aux salariés les informations nécessaires sur leurs obligations et les conséquences disciplinaires qui peuvent en découler en cas de survenance d'un événement susceptible d'affecter le fonctionnement de l'établissement.

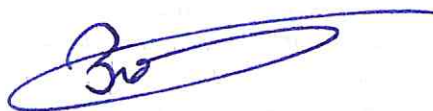
C'est donc à bon droit que le tribunal administratif de Caen a jugé que l'autorité administrative était fondée à demander de compléter la circulaire 1993-17790 VC par la mention de la liste des postes devant être tenus en toutes circonstances avec la précision pour chacun, des tâches spécifiques de sécurité pouvant nécessiter le maintien en fonction du personnel gréviste

En conséquence, ce moyen sera écarté.

Pour ces motifs et tous autres à déduire ou suppléer, je prie votre cour de bien vouloir rejeter la requête présentée par la société ORANO CYCLE.

Pour la Ministre et par délégation,

Le Directeur général du travail

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'P' followed by 'RAMAIN'.

Pierre RAMAIN