

Le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte

Il s'agit ici d'un retour d'expérience mais aussi d'une synthèse de ce que l'on peut retrouver dans de nombreuses sources juridiques sur Internet ou dans des ouvrages.

Les délégués du personnel, le CHSCT et le CE ont connu une « fusion ».

Ils sont remplacés par le CSE.

Depuis, ce dernier dispose de cinq droits d'alerte :

- ✓ Alerte atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles
- ✓ Alerte danger grave et imminent
- ✓ Alerte santé publique et environnement
- ✓ Alerte économique
- ✓ Alerte sociale

Les droits d'alerte sont des outils remarquables et redoutables.

Ils permettent aux représentants du personnel de briser le silence.

Concernant le droit d'alerte en cas d'atteinte :

a. Le code du travail

L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

b. Qui peut exercer ce droit ?

Le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » n'appartient pas au CSE mais à chacun des membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants.

Il n'est pas nécessaire de faire partie de la CSSCT.

Initialement, c'était les délégués du personnel qui disposaient de ce type de droit d'alerte.

c. Moyens pour déclencher cette alerte.

Lorsqu'il enclenche une procédure d'alerte, le membre du CSE exerce sa mission de protection des droits et libertés des salariés dans le cadre de son mandat. Toutes les heures consacrées à cette procédure s'imputent donc sur son crédit d'heures de délégation. C'est pourquoi, le suppléant peut utiliser la délégation d'un titulaire non disponible.

d. Les victimes et auteurs font-ils partie de l'Entreprise et/ou établissement ?

Le cercle des victimes et des auteurs potentiels est très large. Les salariés de l'entreprise ne sont pas les seuls concernés, il y a aussi les intérimaires, les salariés des prestataires, les clients, les fournisseurs, les candidats à un emploi, etc.

e. Situations possibles

-  Harcèlement moral
-  Harcèlement sexuel
-  Discrimination
-  Violation des correspondances privées
-  Enregistrements frauduleux

La liste peut être complétée.

f. Le membre du CSE doit-il être saisi par un salarié ou la victime ? non

- Le membre du CSE **peut** être saisi par un salarié
- Le membre du CSE constate lui-même cette atteinte, qu'il en soit ou non victime

g. Le déclenchement de l'alerte

- Le membre du CSE « déclencheur de l'alerte » doit alors informer officiellement l'employeur de la situation constatée. Cette démarche doit être réalisée sans délai. Nous n'attendons pas la prochaine réunion CSE.
- La loi ne prévoit pas de formalisme particulier ; ceci dit, un écrit est conseillé (mail, lettre recommandée) pour acter le lancement de la procédure, décrire la situation et demander que des mesures soient prises en urgence.

Exemple de courrier :

Nom, prénom [membre du CSE]

Madame, Monsieur, [employeur]

En ma qualité de membre de la délégation du personnel au CSE, je vous informe du déclenchement de la procédure d'alerte en application de l'article L. 2312-59 du Code du travail.

En effet, il s'est passé ...

[Décrire la situation et expliquer en quoi elle constitue une atteinte potentielle aux droits, aux libertés ou à la santé d'un ou de plusieurs salarié(s)].

Conformément aux dispositions légales, je vous demande de procéder sans délai à une enquête commune afin de prendre le plus rapidement possible toutes les mesures nécessaires pour remédier à cette situation.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations respectueuses.

[Date et signature]

h. Le déroulement de l'enquête

Une fois informé, l'employeur doit procéder à une enquête conjointe avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte.

Les temps de l'enquête conjointe **ne s'imputent pas sur le crédit de délégation.**

Cette enquête a pour finalité d'établir l'exactitude des faits, d'en chercher les causes et de trouver le(s) moyen(s) d'y mettre fin.

La loi insiste sur le caractère d'urgent de l'enquête, déclenchée « sans délai », donc le plus rapidement possible.

Un employeur qui laisse une situation se dégrader sans entreprendre d'enquête sérieuse engage sa responsabilité.

- ✓ Il faut retracer les faits, uniquement les faits, et rester objectif : PAS D'INTERPRÉTATION !
- ✓ Dans la mesure du possible, les recherches doivent permettre de répondre aux questions qui, quoi, quand, où et comment. Pour cela, des entretiens avec les personnes concernées sont indispensables.

Qui faut-il interroger ?

- La ou les victime(s)
- Le ou les responsable(s) supposé(s)
- Les salariés éventuellement témoins, doivent aussi être entendus.

Au cours des entretiens, on se donnent une idée plus précise des personnes à interroger. Le but n'est pas de collectionner les entretiens, mais de surtout interroger les personnes semblant être au plus près des événements en questions.

Il n'y a pas de règle concernant le lieu où sont menés ces entretiens, mais l'idéal est de choisir une pièce neutre (bureau inoccupé, salle de réunion, local du CSE, local syndical).

Donc, cela ne se déroule pas dans un couloir ou sur le lieu de travail afin d'assurer un minimum de confidentialité et de discrétion.

Par contre au-delà de l'entretien, une visite sur les lieux de l'incident peut s'avérer nécessaire.

i. La rédaction d'un compte rendu

Une fois les investigations terminées, l'employeur et le membre du CSE doivent se réunir afin d'analyser les faits recueillis.

À partir de là, deux possibilités :

- L'employeur et le membre du CSE sont d'accord sur les conclusions de l'enquête.
- Il y a désaccord TOTAL OU NON entre l'employeur et le membre du CSE.

Dans tous les cas il est conseillé de rédiger un PV.

Le PV d'accord peut par exemple lister les mesures prises par l'employeur.

Le PV de désaccord peut lister les positions de chacun.

j. La saisine du juge

Les situations suivantes justifient la saisine du conseil de prud'hommes :

- 🚧 Inertie de l'employeur, qui ne réagit pas au courrier l'informant du déclenchement du droit d'alerte
- 🚧 Refus de l'employeur de mener l'enquête, au motif que cette dernière n'est pas justifiée
- 🚧 Absence de solution ou solution non satisfaisante proposée par l'employeur à l'issue de l'enquête.

Qui peut saisir le juge ?

- ✚ Le salarié concerné
- ✚ Le membre du CSE : Dans ce dernier cas, il faut que le salarié intéressé, informé individuellement et par écrit, ne s'y oppose pas.

Aux prud'hommes, le litige est traité en urgence. C'est la procédure en référé.

Il n'y a pas de préalable de conciliation, le bureau de jugement est directement saisi et statue « selon la procédure accélérée au fond ».

Il peut ordonner toute mesure propre à faire cesser la situation constatée et assortir sa décision d'une astreinte. Par exemple, en cas de harcèlement :

- ✓ Une expertise
- ✓ Une formation sur les risques psycho-sociaux
- ✓ L'interdiction de tenir des propos dénigrants, insultants et malveillants

k. Est-il toujours nécessaire de réaliser une alerte en cas d'atteinte ?

Le patron fait-il preuve de bonne foi, est-il réactif, est-il à l'écoute ?

Est-ce que l'auteur éventuel et la victime présumée s'en sont expliqué et que la situation s'est « réglé » ?

Est-ce que ce sont des situations qui se répètent ?

Est-ce que la victime présumée est en pleur longtemps, se renferme, s'isole, a un comportement qui change sur la durée ?

Peut-être s'agit-il d'un malentendu ou de blagues qui ne passent pas.

Bien souvent, on peut se passer d'une procédure qui peut être lourde mais parfois, c'est nécessaire.

Les élus doivent faire preuve de discernement.

Les élus doivent en parler avec les autres !