

Le droit d'alerte des DP

Mission générale des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission générale de représenter le personnel auprès de l'employeur pour lui faire part de toute demande ou réclamation concernant un salarié ou une collectivité de salarié en matière d'application de la réglementation du travail.

Ils interviennent donc dans des domaines variés tels : la durée du travail, l'application des conventions et accords collectifs de travail, la protection sociale, les congés.....

Il ne faut pas omettre que les DP sont également les interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du travail. Ils peuvent lui soumettre toute situation litigieuse concernant l'application du droit du travail. Ils peuvent aussi l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise

En leur qualité de porte parole des salariés, les délégués du personnel ont enfin la possibilité de faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel ils interviennent.

La loi N°92-1446 du 31.12.1992

Cette loi relative à « l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage », comporte en son **titre 5 des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles et dote, le Code du Travail de dispositions spécifiques en la matière.**

C'est ainsi, que les délégués du personnel se sont vus investis d'une nouvelle prérogative qui va modifier de manière conséquente leur fonction traditionnelle.

Les délégués du personnel sont en effet devenus, grâce à cette loi et au sein de l'entreprise, les garants des droits de la personne.

La mission spécifique des délégués aux libertés : l'alerte !

La loi a donc introduit le droit d'alerte au profit des délégués du personnel. Ce faisant, elle leur confère une mission précise qui est celle de veiller au respect des personnes et des droits individuels dans l'entreprise. Ils peuvent, en cas de atteinte à ces libertés ou de situations discriminatoires déclencher une procédure interne.

L'article **L 2313-2** du Code du Travail dispose à cet effet

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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 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 ».

Cette alerte déclenchée initie alors un processus en deux temps :

Premier temps : action non contentieuse dans l'entreprise

Le délégué du personnel intervient auprès de l'employeur pour lui demander de mener une enquête sur les faits dénoncés par le salarié.

Cette initialisation de procédure est d'une extrême importance car, elle conditionne la possibilité pour le salarié ou le délégué lui-même de recourir à la procédure prud'homale d'urgence à savoir le référé.

Ainsi, même si l'enquête menée par l'employeur ne débouche sur aucune solution tangible, user de son droit d'alerte, revient à préserver l'ensemble des droits du salariés, notamment en matière d'action contentieuse. Sans déclenchement de procédure d'alerte il pourra introduire exclusivement « au fond ». La procédure prud'homale sera alors beaucoup plus longue puisqu'elle comportera forcément une phase de tentative de conciliation, une phase de jugement proprement dit et qu'elle sera susceptible de renvois ou de départage.

Mise en œuvre et suivi :

Seule la connaissance de faits portant atteintes aux libertés et/ou ayant un caractère discriminatoire suffit au déclenchement de la procédure.

Aucun formalisme n'est exigé pour saisir l'employeur.

Trois hypothèses sont ensuite possibles :

1 - L'employeur ne donne pas suite à la demande d'enquête formulée par le délégué.

2 - Suite à l'enquête, il existe une divergence sur la réalité de l'atteinte subie ou sur les moyens à adopter pour y mettre fin.

3 - Suite à l'enquête, la réalité de l'atteinte est reconnue, des moyens adaptés sont mis en œuvre pour faire cesser les pratiques et/ou situations déviantes.

Deuxième temps : action contentieuse

Dans les deux premières hypothèses et seulement parce que la procédure d'alerte a été déclenchée le salarié ou le délégué peuvent saisir le Conseil de prud'hommes qui siègera alors en référé (procédure d'urgence).

Si c'est le délégué qui saisit le Conseil, il ne le fera qu'après avoir reçu l'accord écrit du salarié.

Il bénéficie dans d'un véritable droit d'action en substitution. L'instance ne bénéficie en effet qu'au salarié lui-même.

Champ d'application

Le législateur a volontairement choisi une expression large qui recouvre toutes les discriminations prohibées par les articles L1132-1 et suivants du code du travail.

La loi du 17 janvier 2002 en élargissant le champ de la santé au travail à celui de la santé mentale et physique permet désormais la mise en œuvre du droit d'alerte du délégué du personnel en cas de souffrance au travail et donc, à fortiori de harcèlement.

Position récente de la cour de cassation sur le sujet : affaire SANOFI

L'arrêt SANOFI CHIMIE du 17 juin 2009, consultable sur Légifrance ou sur le site de la Cour de Cassation rappelle le contenu du droit d'Alerte des Délégués du Personnel s'ils constatent une atteinte au droit des personnes ou aux libertés individuelles.

Rappel des responsabilités

En matière de discriminations et de harcèlement, les victimes peuvent introduire des actions tant devant les tribunaux civils qu'au pénal. La Haute Cour rappelle que dans ces domaines, tout complice peut être condamné même si l'auteur direct ne l'est pas!

Ainsi donc, savoir et ne rien dire ou ne rien faire ne revient il pas à se rendre complice d'agissements prohibés ?

Si cela peut éventuellement se comprendre de la part de salariés non investis de mandat qui craignent d'éventuelles représailles, cela l'est beaucoup moins de la part d'élus!

Une récente enquête effectuée par le CSA pour le compte de la HALDE démontre en effet que le syndicat est le premier réflexe des salariés en situation de discrimination ou de harcèlement et qu'ils lui font confiance pour les aider.

La même enquête indique que 36% des salariés seraient victimes de discriminations.

En pratique :

Dès qu'un salarié prend le soin d'appeler un délégué du personnel et qu'il évoque des **FAITS** pouvant s'assimiler à de la discrimination, de la souffrance au travail et/ou du harcèlement, le Délégué du Personnel saisi doit faire jouer son droit d'alerte.

Il doit en outre, pour la bonne coordination des instances et une meilleure efficacité : Informer le syndicat (qui peut agir en justice et auprès de la HALDE le cas échéant et selon ses statuts).

Informé le CHSCT et travailler en coordination avec lui. Bien souvent, une fois l'enquête terminée, et les moyens d'action déterminés, c'est le CHSCT qui assurera le suivi du dossier mais aussi celui du salarié, quant à ses conditions de travail et la préservation de sa santé mentale et physique.