



1) Le droit d'alerte des DP

Les DP disposent d'un droit d'alerte en cas « d'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 disproportionnée au but recherché. Il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles 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 ». (Art.L.2313/2)

Depuis 2002, le droit d'alerte des délégués du personnel est élargi aux cas de harcèlement moral. Dans le cas d'une alerte en lien avec la santé physique et mentale des personnes, **une intervention avec les représentants du CHSCT peut être envisagée.**

Le DP doit constater directement ou par l'intermédiaire d'un salarié l'existence d'une atteinte qu'il trouve disproportionnée. Le salarié peut être délégué lui-même (cass.soc.26mai1999)

Le délégué du personnel saisit l'employeur. L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le délégué, et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Il s'agit là d'une procédure rapide d'enquête et de suppression des atteintes aux libertés individuelles. **Si l'employeur prend les mesures appropriées à la cessation du trouble, la procédure est terminée.**

Dans le cas où l'employeur ne réagit pas ou n'est pas d'accord avec l'analyse du DP, le salarié concerné ou le DP (il doit alors s'assurer par écrit que le salarié ne s'oppose pas à saisir le bureau de jugement du conseil des prud'hommes. **La procédure est assimilée à une procédure en référé.**

Le DP a juste le pouvoir de demander au juge le retrait des mesures. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

ARTICULER LES DROITS D'ALERTE DP ET CHSCT

Il est possible d'articuler ces divers droits d'alerte. Suivant le problème soulevé, **il se pose la question d'utiliser plutôt le (D)roit (A)lerte CHSCT ou plutôt le DA DP.** L'avantage de ce dernier est de pouvoir provoquer une enquête sur la mise en cause « du droit des personnes (..) et les libertés individuelles » ; Cela implique que l'enquête est menée par le DP qui a fait le DA. **Il est ensuite possible au CHSCT de demander communication de DA et éventuellement décider d'élargir l'enquête.**

2) LE DROIT D'ALERTE DES MEMBRES CHSCT

La procédure à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est un peu plus technique que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié. Il semble important que le CHSCT envisage la mise en œuvre de cette procédure avant qu'une telle situation de travail se présente, afin de préciser clairement les responsabilités et la mise en œuvre concrète de cette procédure. Tel est le sens de l'article du règlement intérieur du CHSCT consacré à cette question.

En effet, dans cette procédure, le représentant du personnel et l'employeur sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre comme nous allons le voir.

Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un salarié) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (un coup de téléphone s'impose qui devra préciser ou le représentant du personnel peut être contacté) de la situation de danger grave et imminent ; il exerce un droit d'alerte en qualité de membre du CHSCT.

2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre dont les pages sont

numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT. Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des seuls représentants du personnel au CHSCT. **L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé.**

- Il doit indiquer l'indication du ou des postes de travail concernés.
- Il doit préciser la nature du danger et de sa cause
- Le nom du ou des salariés exposés ;

(Art.R 4132-2 du code du travail et art 5-8 décret FP)

3) Procéder sur- le - champ avec l'employeur à l'enquête

(l'employeur ou son représentant **et le membre du CHSCT qui a consigné le danger** sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ) ;

Celle ci s'effectue sur le lieu de travail ou existe le danger. Les salariés concernés doivent être entendus et l'enquête doit être approfondie afin de permettre de dégager des solutions immédiates pour remédier au risque constaté.

4) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT → (qui peut faire une injonction sur des mesures d'urgence).

L'employeur doit fournir au membre du CHSCT le moyen de se rendre sur place. Le temps que celui ci passe l'enquête est considéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation. Enfin, l'inspecteur du travail doit recevoir dans les quinze jours le compte rendu de l'enquête.

4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (**l'employeur y est contraint par la loi**)

6) À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres présent du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi obligatoirement par l'employeur ainsi que le Directeur départemental → (rien n'empêche un élu de lui faire un courrier) ;

7) **L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition, procédures spéciales de mises en demeure prévues aux articles L. 4721-1 et suivants, imposant à l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier au risque constaté.**

Si à l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, **il pourra dresser un procès verbal à l'encontre de l'employeur ;**

- **ou saisir le juge des référés (procédure d'urgence)** pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque subsistant. **Le juge peut assortir sa décision d'une astreinte perçue par le trésor public.**