

Un droit d'alerte peut en cacher un autre

Le terme de droit d'alerte s'utilise dans deux cas de figure. Définies précisément par la loi, ces deux utilisations sont très différentes et ne répondent pas aux mêmes besoins. Explications et mise en parallèle des deux procédures.

Le droit d'alerte du CE : l'entreprise en difficulté économique

L 432-5 : Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

La procédure de droit d'alerte peut être déclenchée dès que le CE recueille des informations préoccupantes sur la situation économique de l'entreprise. La loi n'a pas établi de liste permettant de définir ce qui est préoccupant.

Mécanisme du droit d'alerte

☐ La réponse de l'employeur : lorsque le comité d'entreprise demande des explications à l'employeur, la question est inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CE. Si les explications données par l'employeur semblent suffisantes pour le CE, le procès-verbal de la réunion doit les reproduire ou au moins les mentionner ; le droit d'alerte n'est alors pas mis en oeuvre. Dans le cas inverse, le comité d'entreprise établit un rapport.

Le CE est seul juge du caractère suffisant ou non des explications de l'employeur et de l'opportunité ou non de poursuivre la procédure. Le législateur a d'ailleurs considéré que l'appréciation du CE est plus économique que comptable. Des résultats financiers peuvent être excellents et ne pas inquiéter un commissaire aux comptes alors que les salariés peuvent craindre pour leur emploi en raison d'une restructuration ou d'une OPA. Le CE agit alors dans l'intérêt des salariés.

☐ L'établissement d'un rapport : ce sont les membres élus du CE qui le rédigent. Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la rédaction est confiée à la commission économique du CE ou du comité central d'entreprise. Une fois établi, le rapport est transmis à l'employeur et, s'il existe, au commissaire aux comptes.

☐ L'assistance d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. Le comité d'entreprise ou la commission économique a la faculté de se faire assister par un expert-comptable, une fois par exercice. L'expert est librement choisi, par une délibération du CE à la majorité des présents. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

☐ Les autres intervenants : pour l'établissement du rapport, le comité d'entreprise peut convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise, extérieurs au CE, choisis pour leur compétence, et qui disposent chacun d'un contingent de 5 heures payées comme temps de travail.

☐ La saisine de l'organe d'administration ou de surveillance : au vu du rapport, le comité peut décider, à la majorité des membres présents (à l'exclusion de l'employeur) de saisir les instances de direction. Dans ce cas, la question est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du conseil (d'administration ou de surveillance), à condition qu'il ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. Le rapport de l'expert-comptable est également transmis au conseil, qui doit délibérer dans le mois de sa saisine.

Le conseil doit fournir une réponse motivée à la question qui lui est posée par le comité d'entreprise. Cette réponse est adressée au CE dans le mois qui suit la réunion du conseil

Dans les sociétés ne comportant pas d'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, le gérant est tenu de communiquer aux associés le rapport du comité d'entreprise. Dans les GIE (groupements d'intérêt économique), le rapport est communiqué aux membres du GIE par le ou les administrateurs. Ces formalités doivent être remplies dans les 8 jours de la délibération du CE.

Le droit d'alerte du CHSCT : prévenir d'un danger grave et imminent

Bien que ce droit d'alerte constitue une démarche personnelle, le CHSCT a un rôle non négligeable à jouer dans ce dispositif.

D'après l'article L. 231-8 (loi du 23 décembre 1982), le salarié doit signaler à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'alerte peut se faire oralement, la consignation écrite n'est pas obligatoire mais elle peut être utile et constituer une preuve. Le représentant du CHSCT doit quant à lui en aviser l'employeur et consigner son avis sur un registre spécial.

La loi précise que l'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection. En lien avec la procédure du droit d'alerte, le salarié peut exercer son droit de retrait. Le salarié ayant prévenu l'employeur ou son représentant d'un danger grave n'est donc pas tenu de reprendre son travail : c'est le droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié. Le retrait ne doit pas entraîner de retenue sur le salaire. Tant que le danger n'a pas été éliminé, le salarié ne peut reprendre son travail.

En cas de divergence sur le danger, le CHSCT doit être réuni d'urgence. Les membres du CE ou du CHSCT peuvent demander à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés.

Estimer un danger grave et imminent :

On peut définir le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. La loi ne précise pas l'origine du danger : il peut émaner d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une ambiance de travail. Le danger doit présenter un certain degré de gravité. Il doit être distingué du risque habituel du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. L'imminence du danger suppose que le danger ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Droit de retrait abusif :

Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable quand il avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent. En revanche, si l'exercice du droit de retrait a été abusif, une retenue de salaire pour une absence de service fait peut être effectuée.