



Délégués du personnel : Qu'est-ce que le droit d'alerte Agir en 3 étapes

Accordé à tous les salariés, le droit d'alerte vous permet de signaler, à votre employeur ou son représentant, toute situation de travail, dont vous pouvez raisonnablement penser, qu'elle présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. Ce même droit d'alerte vous permet encore de signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection (1).

Mais quand et comment pouvez-vous tirer la sonnette d'alarme ?

Droit d'alerte : définition



En tant que délégué du personnel, vous avez pour principale mission de veiller au respect des droits des personnes, à leur santé physique et mentale et au respect des libertés individuelles dans votre entreprise. Dans cette optique, vous disposez d'un droit d'alerte qui vous permet de tirer la sonnette d'alarme si besoin est, lorsque, dans le cadre de vos attributions générales, vous constatez tout manquement de votre employeur.

Etape 1 : exemples pour identifier les situations problématiques

Si vous constatez, par vous-même ou 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, vous devez immédiatement en saisir l'employeur (2).

Cette atteinte peut se caractériser par :

- des faits de harcèlement sexuel ou moral ;
- toute mesure discriminatoire (embauche, rémunération, formation, reclassement, affectation, classification, qualification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat, sanction ou licenciement).

Les délégués du personnel font un bon usage de leur droit d'alerte par exemple lorsqu'ils veulent s'assurer que l'employeur n'a pas pris connaissance de messages personnels stockés sur l'ordinateur du salarié (3).

Ne relève pas du droit d'alerte la situation économique préoccupante de l'entreprise. En effet, seul le CE peut exercer le droit d'alerte économique (4).

Etape 2 : saisir immédiatement l'employeur

Vous devez saisir l'employeur de toute atteinte dont vous avez connaissance.

Bien qu'aucune formalité particulière ne soit imposée par la loi, il est recommandé d'envoyer un courrier à l'employeur pour lui exposer la situation.

- Saisissez l'employeur en envoyant un courrier

L'employeur devra s'entretenir avec vous pour recueillir vos explications puis mener avec vous une enquête sur les faits que vous lui avez signalés. Vous participez donc activement à l'enquête qui est ouverte par votre employeur afin d'analyser les faits et de déterminer conjointement les mesures à mettre en œuvre pour faire cesser la situation.

Votre chef d'entreprise doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Etape 3 : saisir la juridiction prud'homale

Si vous ne parvenez pas à trouver un accord avec l'employeur sur la réalité de l'atteinte que vous avez dénoncée, sur les solutions à mettre en œuvre ou si l'employeur ne prend aucune disposition pour y mettre un terme, vous avez la possibilité d'exercer un recours devant le bureau de jugement et d'orientation du Conseil de prud'hommes en référé (5).

- Contactez un avocat pour se défendre

Toutefois, le salarié victime de l'atteinte, que vous aurez préalablement informé de votre action, ne devra pas s'y être opposé (2). Il n'est pas nécessaire que le délégué du personnel dispose d'un mandat exprès du salarié concerné. Le fait que le salarié ait été informé par écrit de l'introduction de l'instance et qu'il ne s'y soit pas opposé suffit (6).

Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

De ce fait, si vous avez vent ou êtes témoin d'un manquement ou d'une atteinte, vous devez la signaler !

