

Le droit d'alerte Social au C.E.

Maj 29/11/16

Le législateur a donné des outils au Comité d'Entreprise afin de veiller au bon usage des contrats à durée déterminée ainsi qu'au juste recours aux entreprises de travail temporaire et lutter ainsi contre la précarisation.

Il s'agit d'un droit d'alerte social.

Evolution du nombre

Lorsque le nombre des salariés en CDD et le nombre de salariés temporaires augmente de façon importante depuis la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité d'entreprise **si la majorité des membres du comité le demande.**

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés en CDD et le nombre de salariés en intérim ainsi que les motifs l'ayant amené à y recourir.

L'employeur indique également le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Article L2323-58 du code du travail

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité d'entreprise le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Recours abusifs

Le comité d'entreprise **peut saisir l'inspecteur du travail** lorsqu'il :

- a connaissance de faits susceptibles de laisser penser à un recours abusif aux CDD, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ou de travail temporaire
- constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission

L'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ensuite ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

Article L2323-59 du code du travail

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'inspecteur du travail.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L8112-1 et suivants et de l'article L8113-7, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application du présent article.

Article L8112-1 du code du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont membres soit du corps des inspecteurs du travail, soit du corps des contrôleurs du travail jusqu'à l'extinction de leur corps.

Ils disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail.

Ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées, chaque année, par le ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, et ils contribuent à leur mise en œuvre.

Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.

Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article L8112-7 du code du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

Lorsqu'il constate des infractions pour lesquelles une amende administrative est prévue au titre V du livre VII de la quatrième partie ou à l'article L. 8115-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, lorsqu'il n'a pas dressé un procès-verbal à l'attention du procureur de la République, adresser un rapport à l'autorité administrative compétente, dans le cadre de la procédure prévue au chapitre V du présent titre.

En synthèse :

- Le droit d'alerte social du CE peut permettre de lutter contre l'utilisation abusive des CCD et de l'intérim et donc contre la précarisation de l'emploi dans l'entreprise.
- Il est possible de déclencher plusieurs fois le droit d'alerte social.
- Le droit d'alerte social **ne peut pas s'exercer au sein d'un établissement**. Il faut donc passer par l'entreprise et donc le Comité Central d'Entreprise.
- Moins connu que le droit d'alerte « économique », le droit d'alerte « social » contribue également à éviter la suppression larvée des emplois de l'entreprise.

Si vous avez des doutes, n'attendez pas !