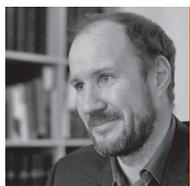


En pratique - La procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Action juridique ayant fait le choix de consacrer le dossier de ce numéro à la procédure accélérée au fond (Paf) devant le conseil de prud'hommes, il nous a paru incontournable d'interroger un avocat ayant pu utiliser cette procédure sur un domaine *a priori* assez méconnu : celui de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.



Interview de

Maître Pierre Dulmet,
Avocat au barreau de Strasbourg

Action juridique Maître Dulmet, pour commencer, pouvez-vous nous dire si vous utilisez régulièrement les possibilités offertes par le Code du travail en matière de Paf ?

Maître Pierre Dulmet Ce ne sont pas des procédures utilisées fréquemment devant le Conseil de prud'hommes ! Néanmoins, leur recours tend à se développer dans le cadre des contestations des avis, propositions et conclusions ou indications écrites du médecin du travail (article R4624-45 du Code du travail).

Leur application dans le cadre du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (article L2312-59 du Code du travail) est rare, mais efficace !

AJ Vous avez récemment été conduit à recourir au conseil de prud'hommes en Paf dans le cadre de la procédure d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes. Pouvez-vous nous dire quelques mots sur les faits qui ont conduit les élus à activer leur droit d'alerte ?

MPD Dans une entreprise de moins de 50 salariés, une élue CFDT au CSE constatait une dégradation importante et continue des conditions de travail des salariés (téléopérateurs pour des entreprises de dépannage automobile).

L'employeur laissait s'installer dans l'entreprise une scission entre les « jeunes » (des étudiants qui travaillaient, dans le cadre de contrats précaires, pour financer leurs études) et les « anciens » (salariés à forte ancienneté exerçant cette activité depuis longtemps).

Les « jeunes » n'hésitaient pas à insulter et à railler leurs collègues sur les réseaux sociaux, au vu de l'employeur et sans réaction de ce dernier... Plutôt que de protéger les salariés et faire cesser ces moqueries, l'employeur avait au contraire accentué les dégradations des conditions de travail des « anciens », les conduisant à être en arrêt de travail ou à quitter l'entreprise.

Voulant mettre un terme à cette situation, l'élue au CSE a soulevé un droit d'alerte aux droits des personnes auprès de l'employeur.

AJ Et suite à ce droit d'alerte, que s'est-il passé ? L'employeur a-t-il mené l'enquête ? A-t-il pris des mesures ?

MPD L'employeur a nié l'existence de toute atteinte aux droits et libertés et a tenté de faire échec à ce droit d'alerte ! Il a demandé à l'élue au CSE de s'expliquer lors d'une réunion du CSE, sans mener la moindre enquête, alors que l'article L.2312-59 du Code du travail n'impose nullement une telle réunion du CSE.

Le but de la société était manifestement de faire pression sur l'élue pour qu'elle n'aille pas plus loin dans son action.

Le syndicat CFDT S3C d'Alsace nous a alors demandé d'accompagner l'élue au CSE et le syndicat dans le cadre d'une saisine du Conseil de prud'hommes de Haguenau en procédure accélérée au fond, pour faire respecter les droits des salariés.

AJ La décision a alors été prise de saisir le juge. Quelles étaient vos principales demandes ?

MPD La difficulté, dans le cadre de ce droit d'alerte, est qu'étaient visés des risques psychosociaux impactant un nombre important de salariés, et non pas un risque physique lié à une machine, par exemple.

Que demander au juge ? Quel plan d'action mener ? N'étant pas spécialiste en ergonomie, nous avons demandé au juge, dans un premier temps, de désigner un expert habilité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le juge a fait droit à nos demandes, et après quelques péripéties liées à la contestation par l'employeur du champ de mission de l'expert, ce dernier a pu se rendre dans l'entreprise, analyser les conditions de travail et les causes des risques psychosociaux, et proposer un plan d'action.

AJ La procédure a-t-elle *in fine* porté ses fruits ?

MPD Oui. Sur la base du plan d'actions proposé par l'expert, nous avons proposé au juge prud'homal d'ordonner la mise en application de ce plan d'actions. Le juge a suivi nos demandes et a contraint l'employeur à mettre en œuvre des mesures importantes, notamment : mettre à jour le DUERP, faire respecter les temps de pause et les horaires de fin de poste, réduire l'impact des nuisances sonores et réguler les comportements dans l'*open space*, renouveler les sièges des salariés, et même effectuer des travaux permettant au personnel de profiter du bureau du gérant et d'une salle inoccupée en proximité directe des fenêtres, pour faire bénéficier les salariés d'une lumière naturelle en premier jours.

Ces condamnations ont été assorties d'une astreinte par jour de retard, pouvant être liquidée au profit du Trésor public, afin de garantir l'efficacité de cette condamnation.

AJ Avec le recul, pouvez-vous nous dire si, selon vous, cette procédure répond à l'exigence d'efficacité et de rapidité que peut attendre le justiciable ?

MPD Concernant l'efficacité, sans aucune discussion, oui, la procédure accélérée au fond a répondu à nos attentes. En revanche, en matière de rapidité, cela n'a pas été le cas !

Mais le fait que les juges n'aient pas pu trancher le litige et qu'ils aient renvoyé ce soin au juge départiteur, puis que la société ait tenté de faire obstacle à la mise en place de l'expertise, nous obligeant à saisir le juge d'incidents de procédure, explique sans doute les longs délais de cette procédure.

AJ Pour conclure, avez-vous des messages, des conseils quant à cette procédure, aussi bien pour les élus qui souhaiteraient s'en saisir, que pour les conseillers prud'hommes ?

MPD N'hésitez pas à utiliser le droit d'alerte aux droits des personnes ! C'est un droit efficace. Il permet d'obtenir une décision de justice contraignante et protectrice des droits des salariés.

➔ Et même si vous n'allez pas jusqu'à saisir le Conseil de prud'hommes, le fait d'avoir utilisé le droit d'alerte constitue un avertissement important pour l'employeur et permet de tracer des problématiques dans un service, une unité de production...

Si la problématique réapparaît, la multiplication des droits d'alerte permet de prouver la réalité des dysfonctionnements et l'insuffisance de l'action de l'employeur. Le salarié pourra s'appuyer sur ce droit d'alerte dans le cadre d'une action prud'homale ou en faute inexcusable. La multiplication des droits d'alerte

peut aussi justifier, ensuite, la mise en place par le CSE d'une expertise sur risques graves (article L.2315-94 du Code du travail) dans les entreprises de plus de 50 salariés.

