



Journée de formation

FNAS

15/11/2021

*Conseil Management & Audit
(CM&A)
60 rue Racine 69100 VILLEURBANNE
04.78.69.28.11
info@conseilcma.fr
www.conseilcma.fr*



LES DROITS D'ALERTE DU CSE



INTRODUCTION

Les droits d'alerte du CSE sont issus des anciennes IRP: DP, CE et CHSCT. Il n'y a donc pas création de droits nouveaux et sur le fonds peu d'évolutions sur ces procédures.

Le code du travail prévoit **5 droits d'alerte du CSE**

Pour toutes les entreprises:

- Droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent
- Droit d'alerte sur la santé publique et l'environnement

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés:

- Droit d'alerte économique
- Droit d'alerte sociale

Votre cadre d'intervention



➤ **Ce que prévoit la loi:**

- ✓ Mise en place d'un CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- ✓ Attributions et moyens variables en fonction des effectifs et notamment du seuil des 50 salariés
- ✓ Pas de représentation du personnel en dessous de 11 salariés

➤ **Ce que prévoit votre Convention:**

- ✓ Une représentation du personnel pour les structures avec effectif compris entre 5 et moins de 11 salariés
- ✓ La mise en place d'un CSE Conventionnel (CSEC) pour les structures dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés
- ✓ 1 CSE de droit commun pour les structures dont l'effectif est d'au moins 50 salariés

Missions des représentants du personnel prévues par la convention collective



Article III 1.1 de la CCN

Concerne toutes les formes de représentation **donc à partir de 5 salariés.**

Fait référence à l'article L2312-5 du code du travail qui précise notamment que « *La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.*

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60. »

Les articles L2312- 59 et L2312-60 sont ceux qui prévoient les 3 droits d'alerte pour les CSE des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés soit:

- Droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent
- Droit d'alerte sur la santé publique et l'environnement

Il résulte des dispositions conventionnelles que les 3 droits d'alerte cités sont possibles dès le seuil des 5 salariés atteint.

La CCN fait ensuite référence à son article III 1.4 pour la définition des attributions des représentants du personnel: aucune disposition ne porte sur les droits d'alerte.

L'article III 2 précise les attributions supplémentaires accordées au CSE:

De droit commun (au moins 50 salariés): application du code du travail et par conséquent octroi d'une subvention spécifique de 0,2% de la MSB pour financer les AEP (Activités Economiques et Professionnelles). De droit, possibilité des deux droits d'alerte supplémentaires (Alerte Economique, Alerte Sociale).

Au CSE Conventionnel: Renvoi à un accord d'entreprise pour préciser les compétences, pas de budget de 0,2%, possibilité de recours à l'expert sous certaines conditions.

Seule une lecture des accords de CSEC peuvent permettre de déterminer la possibilité d'accéder aux droits d'alerte économique et social.

Le modèle fourni mentionne dans son article 5 la possibilité du droit d'alerte économique mais pas le recours à l'alerte sociale.

Article 1.8 : Droit d'alerte

Les représentants élus du personnel bénéficient 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 ;*
- *en cas de danger grave et imminent en matière de santé d'environnement et économique.*

ATTENTION: comme nous le verrons, la possibilité de recours au droit d'alerte économique pour le CSE C se heurte à la disposition conventionnelle qui conditionne les possibilités de recours à l'expert comptable à l'accord de l'employeur.

**Le droit d'alerte en cas
d'atteinte aux droits des
personnes, à leur santé
physique et mentale ou aux
libertés individuelles**

- Auparavant dévolu aux DP.
- Si un représentant du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, 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, il en saisit immédiatement l'employeur. (art L2312-59 CT).
- Cette atteinte 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.

Situations justifiant le droit d'alerte

Pour faire vérifier que l'employeur n'a pas indûment pris connaissance de messages personnels du salarié stockés sur son ordinateur professionnel (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274)

En cas de discrimination à l'égard du représentant du personnel qui utilise le droit d'alerte (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966)

Pour réclamer le retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux qui constituent une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Le délégué du personnel peut seulement saisir le juge de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits de la personne et aux libertés individuelles. Aucune mesure de ce type ne peut être envisagée lorsque le salarié n'est plus dans l'entreprise (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-42.661, Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360)

SITUATIONS NE JUSTIFIANT PAS DU DROIT D'ALERTE

Le délégué du personnel (membre du CSE) ne saurait faire usage de son droit d'alerte pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou d'heures supplémentaires (Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062) ;

Le droit d'alerte ne saurait avoir pour objet de faire annuler une sanction disciplinaire pour laquelle le salarié concerné dispose d'une voie de recours spécifique (Cass. soc., 9 févr. 2016, n° 14-18.567) ;

La demande devant le conseil de prud'hommes résultant de l'exercice d'un droit d'alerte, fondé sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires n'entre pas dans les prévisions de l'article L. 2312-59 pour le CSE relatif au droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 19-11.508).

Permet de tirer la sonnette d'alarme dans des situations graves : harcèlement, répression syndicale, discrimination, sexistes, racistes, espionnage des salariés, violences verbales, conditions de travail dangereuse, situation de souffrance, de stress, etc.

Dans ces situations les membres du CSE peuvent donc:

- Intervenir en lieu et place des salariés et recueillir des éléments de preuve qu'un salarié ne pourrait obtenir seul
- Bénéficier, si nécessaire, d'une procédure accélérée aux prud'hommes

Un droit accordé à chaque membre du CSE:

- Du fait du caractère grave et urgent du sujet, nul besoin de mandat ou de décision prise à la majorité des membres
- Une concertation préalable reste bien sur préférable avant de lancer la procédure

La procédure

- Information de l'employeur par un élu du CSE
 - *A tout moment et par tout moyen*
- Enquête conjointe employeur / élu déclencheur de l'alerte
 - *Sans délai*
 - *Objectif : établir l'exactitude des faits, chercher les causes et trouver les moyens d'y mettre fin, prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation*
 - *Comment? : entretiens avec les salariés en cause, les témoins, visite du lieu de l'incident..*
 - *Compte rendu: non prévu par les textes mais il faut en rédiger un, et faire apparaître les divergences éventuelles avec l'employeur*
 - *NB: Il n'y a pas besoin de preuves préalables pour déclencher le droit d'alerte puisque c'est justement l'enquête qui va permettre d'établir la réalité des faits.*
- Saisine du juge
 - *En cas de désaccord sur la réalité de l'atteinte aux droit, d'inertie de l'employeur, ou à défaut de solution trouvée le salarié ou l'élu du CSE peut saisir le conseil des prud'hommes **MAIS L'ACCORD DU SALARIE CONCERNE EST OBLIGATOIRE***
 - *Le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette discrimination et assortir sa décision d'une astreinte.*

A NOTER

Le temps passé à cette mission s'impute sur le crédit d'heures de délégation du représentant du personnel. La jurisprudence admet que le droit d'alerte constitue une circonstance exceptionnelle permettant au représentant du personnel de justifier un dépassement du crédit d'heures.

Ces éléments doivent toutefois être pris en compte au cas où le représentant du personnel ne dispose pas de crédit d'heures.

LE DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT

L'alerte pour danger grave et imminent



- **Article L4132-1 à L4132-5 du Code du travail**
- Ce droit d'alerte des représentants du personnel s'exerce indépendamment du droit d'alerte ou droit de retrait dont dispose chaque salarié.
- Ainsi, il est tout à fait possible de déclencher un droit d'alerte pour danger grave imminent même si aucun salarié n'a exercé son droit de retrait.
- Cette précision est fondamentale car elle permet à des représentants du personnel protégés d'intervenir sur une situation de danger grave et imminent même si des salariés ont pu hésiter à faire valoir leur droit de retrait..
- Le temps passé par les représentants du personnel à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment mise en œuvre de la procédure de droit d'alerte) est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures

Quelles conditions pour déclencher l'alerte ?

- Pas toujours facile d'apprécier ce qui relève d'un danger grave et imminent
 - Pourtant les élus ne doivent pas s'empêcher de le déclencher
 - Mieux vaut, sans commettre d'abus, exercer ce droit que de passer à côté d'un danger
 - Le rôle des élus n'est pas seulement d'identifier les risques existants mais aussi d'anticiper les risques potentiels

- L'alerte concerne les travailleurs
 - Salariés (CDI, CDD), stagiaires et toute personne placée sous l'autorité de l'employeur (intérim, prestataire)

Apprécier le danger, sa gravité et son imminence



- Pas de disposition légale pour définir ce qu'est exactement un danger grave et imminent
 - *Cela relève donc de la compétence du juge en cas de contentieux*
- Littéralement, le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié. Il relève d'une situation de nature à provoquer un dommage à
 - *Son intégrité physique : suite à un accident (dû à un objet, un acte, une machine) ou à une maladie (asphyxie soudaine, intoxication rapide due à des évaporation toxiques, etc.)*
 - *A sa santé mentale (mauvaise ambiance de travail, harcèlement, etc.)*
- Le danger doit être grave
 - *Les conséquences qui en découlent doivent être sérieuses*
 - *Selon l'administration du travail « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée »*
 - *Conséquences définitives ou longues à effacer ou importante, au-delà du simple inconfort*
- L'imminence implique la survenance d'un événement proche, susceptible de se réaliser soudainement

Les situations pouvant générer un DGI



- *Absence totale de protection pour les salariés qui auraient dû être munis de chaussures de sécurité, de casques, de lunettes, de masques*
- *Défaut de protection alors que les salariés manipulaient de l'amiante*
- *Absence de désamiantage exposant les salariés*
- *Un camion ambulance au pare-brise cassé et dépourvu de rétroviseur*
- *Risque d'isolement et d'enfermement pour les travailleurs ascensoriste qui travaillent seuls pendant plusieurs heures*
- *Standardistes d'un CHU en situation dégradée de travail manifestée par l'absence de gestion des plannings et un déficit organisationnel de management*

A NOTER

Le danger grave et imminent se distingue de ce qu'on appelle les risques du métier. Certains métiers, certaines tâches à accomplir peuvent être considérées comme risquées sans pour autant constituer un DGI.

Les tâches habituelles relevant de l'exécution du contrat de travail ne peuvent pas être considérées comme DGI.

Ainsi, le convoyeur de fonds n'est pas en danger grave et imminent parce qu'il court le risque d'être attaqué, même chose pour le salarié qui travaille sur un site nucléaire.

Le droit d'alerte du CSE n'est pas lié à une obligation de droit de retrait du salarié. Il faut distinguer plusieurs notions.

LE DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait a pour objectif de permettre aux salariés de mettre en retrait d'une situation de danger grave et imminent qui menace sa santé.

Cette situation exige des mesures urgentes de la part de l'employeur pour faire cesser cette situation dangereuse.

En effet, l'exercice du droit de retrait oblige l'employeur à prendre des mesures pour faire cesser la dangerosité de cette situation de par son obligation de sécurité de résultat.

Il ne peut pas être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas avoir exercé son droit de retrait.

Aucune procédure n'est exigée par le code du travail, ce qui est logique si on considère que la situation est urgente. Le salarié alerte son responsable hiérarchique direct.

Pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé.

L'existence d'un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé implique que le danger soit exceptionnel, inhabituel et pouvant entraîner des blessures graves. Le droit de retrait est « réservé » à des situations exceptionnelles et nécessitant une réponse urgente.

Le code du travail ne subordonne pas l'exercice du droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit pour le salarié d'avoir un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe.

Ce n'est donc pas à l'employeur d'apporter un jugement sur le danger. Seul le juge de fond est compétent pour trancher s'il y a un différent.

Une erreur d'appréciation sur la nature du danger par le salarié n'est pas en soi fautive. En effet, même s'il s'avère *a posteriori* que la situation de travail ne présentait pas de danger grave et imminent, l'erreur d'appréciation du salarié ne saurait être sanctionnable s'il est admis qu'il avait un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un danger

Evidemment le salarié n'a pas besoin d'obtenir une autorisation préalable de l'employeur.

Comme déjà précisé, le droit de retrait n'implique pas forcément le droit d'alerte du CSE.

Attention, le droit de retrait collectif est possible mais chaque salarié doit individuellement être exposé à un danger grave et imminent et chacun doit saisir individuellement l'employeur.

En exerçant son droit de retrait, le salarié ne doit pas mettre ses collègues en situation de danger. Cela constitue une faute grave.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait.

A l'inverse, en cas d'exercice abusif de son droit de retrait, le salarié peut s'exposer à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement

L'employeur alerté d'une situation de danger grave et imminent doit faire procéder à une inspection des lieux de travail. C'est après la réalisation de cette inspection, en cas de danger grave et imminent avéré, que l'employeur pourra prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il est à noter qu'en cas d'absence de réaction ou de réaction lente de la part de l'employeur, sa faute inexcusable pourrait être retenue.

En principe, le danger grave et imminent persiste tant que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser. Toutefois, il est possible qu'il y ait divergence entre le salarié et l'employeur sur la persistance du danger grave et imminent suite aux mesures prises par ce dernier.

Le DROIT de retrait s'accompagne d'un DEVOIR d'alerte du SALARIE c'est-à-dire de l'obligation de prévenir d'un danger grave et imminent puisqu'il appartient à chaque travailleur de prendre soin de sa sécurité mais aussi de celles des autres personnes concernées.

En présence d'une situation de danger grave et imminent, le salarié a donc le devoir d'alerter l'employeur et la possibilité de se retirer de cette situation dangereuse.

La procédure d'alerte pour DGI



■ Constat des élus du DGI

- *Par exemple par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, par constat direct d'un membre du CSE ou par témoignage d'un salarié (après vérification des faits par les élus)*
- *Un seul membre suffit, pas un nombre d'élus imposé pour déclencher la procédure, il semble quand même important que le secrétaire soit informé. Idéalement, organiser une réunion informelle sur le sujet permet à tout le monde d'avoir le même niveau d'information*

■ Alerter l'employeur sans attendre

- En renseignant par écrit sur registre des dangers graves et imminents ou registre spécial.
- Par Oral
- Registre sous la responsabilité de l'employeur, tenu à la disposition des représentants du personnel.
- Il est daté et signé, et comporte l'indication :
 - du ou des postes de travail concernés ;
 - de la nature du danger et de sa cause ;
 - ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

La procédure d'alerte pour DGI



Enquête conjointe employeur + élu CSE

- *L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.*
- *Il doit aussi demander aux travailleurs exposés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant leur poste*
- *La procédure d'alerte peut s'arrêter là si l'employeur fait en sorte que le risque n'existe plus*
- *Examiner les lieux et la situation de travail dans sa globalité et interroger les travailleurs concernés ou témoins*

La procédure d'alerte pour DGI



- L'enquête a notamment pour but :
 - *d'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux, en prenant éventuellement contact avec les salariés concernés*
 - *de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation si la réalité du danger est admise par l'employeur.*
 - *A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle est signée par le chef d'établissement et par le représentant du personnel au CSE*
 - *L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause ou lui rembourser ses frais de déplacement, si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel.*

A NOTER: FORME DE L'ENQUETE

Ce droit d'alerte était une compétence CHSCT. Un arrêté du 08/08/1996 avait précisé que le CHSCT avait l'obligation d'établir une fiche de renseignement lorsqu'il a réalisé une enquête :

- *à la suite d'un accident du travail grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ;*
- *à la suite d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;*
- *en vue de rechercher des mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure d'alerte.*

Cette fiche de renseignement, obligatoirement signée par les deux membres de la délégation composée du chef d'établissement ou son représentant et d'un représentant du CSE, est adressée en double exemplaire dans les 15 jours suivant l'enquête à l'inspecteur du travail. Un formulaire cerfa n° 61-2256 est disponible

Or, cet arrêté n'a pas été mis à jour pour le CSE et le décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 (portant sur le CSE) prévoit la publication d'un futur arrêté sur les renseignements que le CSE fournit à l'administration dans le cadre de ses enquêtes. Mais cet arrêté n'a pas été publié à ce jour.

Nous conseillons au CSE d'établir un compte-rendu à la suite de l'enquête partant du constat jusqu'aux mesures prises par l'employeur soit sous format libre soit en utilisant le CERFA (une forme libre en se servant du CERFA comme guide est la meilleure solution) et de l'adresser à l'inspection du travail dans les 15 jours.

La procédure d'alerte pour DGI



En cas de **divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser**

- *Réunion du CSE au plus tard dans les 24 heures et information immédiate de l'inspection du travail et de la CARSAT (nous conseillons d'informer l'inspection du travail par vous-même dès que vous avez pris la décisions de déclencher l'alerte)*
 - *Objectifs de la réunion : discuter de la situation et convaincre l'employeur de la nécessité d'agir de manière adaptée pour que le risque disparaisse*
 - *Si un accord est trouvé, par un vote à la majorité, la procédure s'arrête*
 - *Le secrétaire doit rédiger un PV de cette réunion*
- **A défaut d'accord** entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, **l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.**
- *Il peut alors rédiger un rapport constatant une situation dangereuse et mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par la DREETS ou saisir le juge des référés qui pourra ordonner de déployer des mesures adéquates à faire cesser le risque*

- Au-delà du DAL, on peut également se poser la question du recours à l'expert habilité.
- La convention collective intègre la possibilité de ce recours mais toujours soumis à l'accord de l'employeur pour les CSE de moins de 50 salariés.

Expertise CHSCT VS CSE



- La création du CSE a modifié de façon importante le recours aux experts. Nous abordons ici exclusivement les **expertises portant sur les sujets SSCT**.
- Les experts auxquels le CSE peut faire appel sur ces sujets sont désormais appelés **experts habilités**. Le processus d'habilitation est en cours d'élaboration, en attendant ce sont les experts agréés qui sont habilités.
- 2 cas de recours:
 - Lorsqu'un **risque grave**, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
 - En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Attention !



- Même lorsqu'il y a une CSSCT, c'est le **CSE qui désigne l'expert.**
- Si ces deux expertises existaient déjà sous le CHSCT, il y a des changements notables:
 - L'expertise pour projet important intègre désormais l'introduction de nouvelles technologies. et SURTOUT, elle est **désormais co-financée** par les CSE à hauteur de 20%.
 - L'expertise risque grave reste **financée à 100% par l'employeur** mais désormais l'expert a **2 mois pour rendre son rapport ou 4 mois avec accord de l'employeur.** (dans la pratique il est possible et surtout souhaitable de négocier un délai plus long).

Expertise projet important



- Elle s'inscrit dans le cadre d'une information consultation du CSE. Le rapport doit être remis 15 jours avant la fin du délai de consultation (de deux mois si pas d'accord).
- Projet d'aménagement important = projet qui a des conséquences importantes sur les conditions de travail. Ce n'est pas forcément le nombre de salariés concernés qui fait l'importance du projet.
- Ce que le CSE va demander à l'expert : évaluer les conséquences du projet sur les conditions de travail futures
- Ce que va faire l'expert : analyser l'activité réelle actuelle pour mieux comprendre les impacts du projet sur les conditions de travail = poser un diagnostic et fournir des préconisations.
- Cofinancement CSE : Si le CSE n'a pas les moyens de payer, l'employeur paie à 100%. Problème : aucune définition du manque de moyens... Si le CSE a opéré un virement d'excédent du budget AEP vers celui des ASC au cours des 3 dernières années, l'employeur n'est plus obligé d'intervenir

- « Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement, le CSE peut faire appel à un expert habilité qualité du travail et de l'emploi. »
- Pour permettre au comité de recourir à un expert, le risque grave doit exister dans l'établissement. **Le risque doit être identifié et actuel.** Il doit précéder l'expertise.
- Il importe peu que les salariés ne soient plus exposés à ce risque au moment où le comité décide de recourir à une expertise s'il s'avère que le risque pour la santé des salariés né de cette exposition existe bel et bien au moment de cette délibération.
- Le recours à un expert pour un **risque général de stress** n'est pas valable.
- Bien souvent, le recours à une expertise se justifie par **un faisceau d'indices, le cumul de plusieurs faits ou indicateurs**
- Il est donc primordial de pouvoir s'appuyer sur des écrits, des données, des faits formalisés. **Des PV de CSE, des droits d'alertes** sont alors des outils précieux.

Expertise risque grave



- Les contestations sur ces expertises sont fréquentes, il est donc primordial de bien préparer la délibération qui va désigner l'expert notamment sur la motivation du risque grave.
- La délibération va aussi définir le champ de la mission de l'expert et le périmètre d'intervention.

Contestations

- L'employeur saisit le juge judiciaire dans un délai de 10 jours de :
 - La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend constater la nécessité de l'expertise,
 - La désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert,
 - La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise,
 - La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

**LE DROIT D'ALERTE
EN CAS DE RISQUE
GRAVE POUR LA
SANTÉ PUBLIQUE OU
POUR
L'ENVIRONNEMENT**

L'alerte en matière de santé publique ou d'environnement



■ Article L4133-1 à L4133-4 du code du travail

- Déclenchée par un représentant du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. **Cette alerte peut aussi être déclenchée par un salarié.**
- Il en alerte immédiatement l'employeur, et consigne l'alerte par écrit dans le registre de consignation des alertes, en précisant les produits ou procédés de fabrications concernés
- Lorsque l'alerte a été donnée par un membre du CSE, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel en question et l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.
- Réponse de l'employeur attendue dans un délais d'un mois
- En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par un travailleur ou par un membre du CSE ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.
- A noter que l'employeur a l'obligation d'informer le CSE des alertes qui lui ont été transmises par les salariés, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du préfet du département

A NOTER

Il est préférable que les élus CSE déclenchent ce droit d'alerte plutôt que le salarié. En effet, les élus CSE sont des salariés protégés dans le cadre de l'exercice de leur mandat alors que le salarié, dans ce cas précis, devra s'abriter derrière le statut des lanceurs d'alerte encore très fragile et sujet à interprétation.

LE DROIT D'ALERTE ECONOMIQUE DU CSE

Il ne doit pas être confondu avec le droit d'alerte du CAC défini par l'article L234-1 du code du commerce:

« Lorsque le CAC relève à l'occasion de l'exercice de sa mission des faits de nature à compromettre la continuité d'exploitation, il en informe les organes dirigeants (Président du CA, président du directoire, le gérant ou le président dans les SAS) »

Les faits de nature à compromettre la continuité d'exploitation concernent :

- La situation financière et l'exploitation de l'entité,
- Les faits constitutifs d'évènements de nature objective,
- Les faits susceptibles d'affecter la poursuite de l'activité dans un avenir prévisible.

Ces faits sont généralement constitutifs d'un ensemble d'évènements convergents suffisamment préoccupants compte tenu du contexte particulier de l'entité.

Faits relatifs à la situation financière



Capitaux propres négatifs,

Fonds de roulement très dégradés,

Augmentation considérables du besoin en fonds de roulement,

Dégradation des principaux équilibres financiers,

Recherche de sources de financement onéreuses,

Situation d'impossibilité de faire face à son passif exigible (dettes à court terme) avec son actif réalisable et disponible (trésorerie, créances clients),

Retrait des soutiens financiers du groupe ou des organismes de crédits.

Faits relatifs à l'exploitation



Insuffisance brute d'exploitation,

Capacité d'autofinancement négative,

Pertes de marchés importants,

Sous activité notable et continue,

Importance des frais financiers,

Rupture d'approvisionnement en matières premières
essentiels.

Faits relatifs à l'environnement économique et social

- Destruction de l'outil de production (sinistre),
- Non respect de réglementations importantes en matière environnementale,
- Conflits graves chez les clients ou des fournisseurs importants,
- Procédures judiciaires ou expropriation en cours.

Faits relatifs à l'environnement économique et social



- Existences de désaccords entre actionnaires ou associés
- Absence de relève de dirigeants âgés,
- Activité s'exerçant dans des marchés en déclin,
- Départs d'hommes clefs,
- Absence ou insuffisance des dépenses en R&D,
- Obsolescence des équipements.

Conclusion

L'alerte du commissaire aux comptes porte donc principalement sur des données financières.

L'alerte économique du CSE est définie par l'article L 2312-63 du code du travail. Attention il y a eu des changements concernant cette procédure avec le passage en CSE.

« Lorsque le comité social et économique 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. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité. »

Il y a donc une notion de prévention. Le droit d'alerte du CSE dépasse la notion de continuité d'exploitation et peut s'exercer en l'absence de difficultés économiques ou financières.

La notion de faits préoccupants



Outre les faits identiques à ceux du commissaire aux comptes,

Le CSE peut relever d'autres faits qu'il juge suffisamment préoccupants pour exiger des explications,

La notion de faits en droit exige un élément matériel, observable et objectif.

La notion de faits préoccupants



Exemples de faits :

- Surconsommations (problème de qualité),
- Problèmes dans l'organisation du travail,
- Postes de travail non pourvus et nécessaires à l'activité,
- Rotation importante de certaines catégories de personnel,

La notion de faits préoccupants



Une simple liste de questions ne suffit pas, il faut donc :

- Lister les faits,
- Des questions viendront à l'appui de ces faits.

Procédure de mise en œuvre



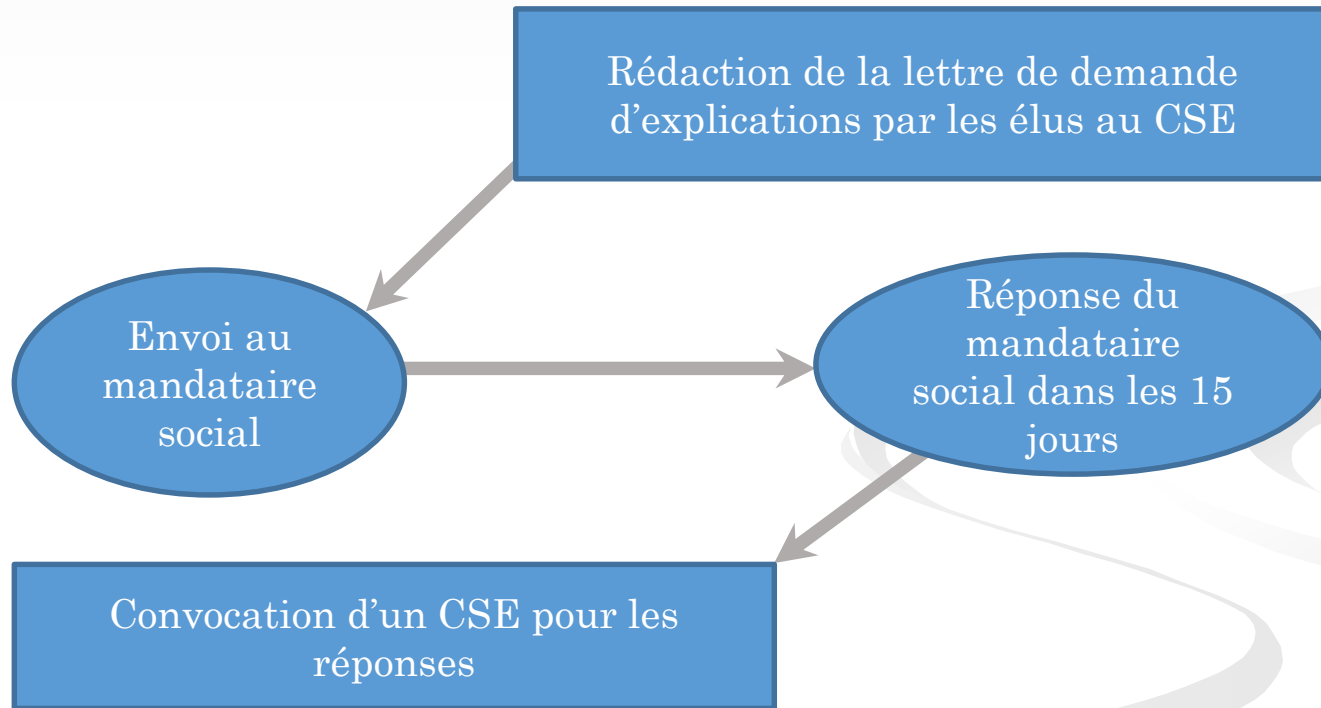
Etablir la liste des faits et des question par **écrit**.

L'écrit doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR),

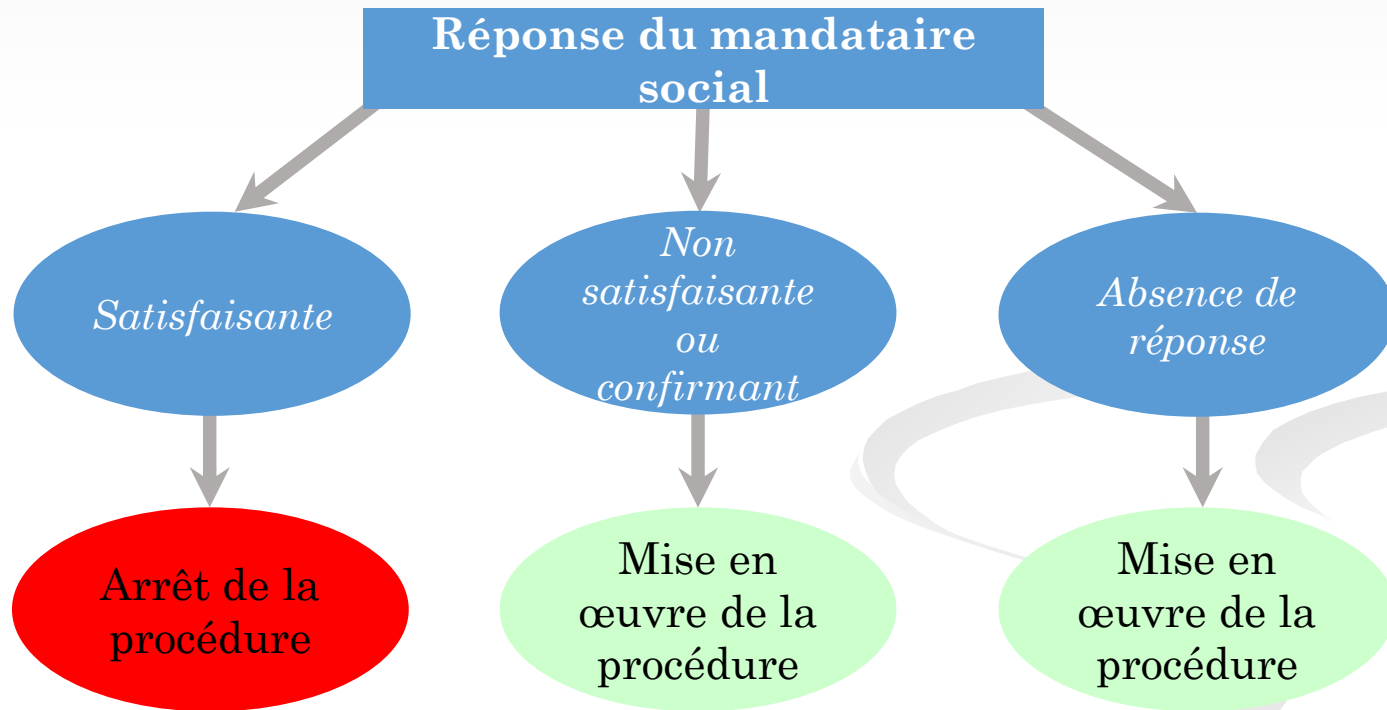
Cette démarche permet de donner date certaine à la demande et va déterminer les délais de la procédure.

L'écrit est adressé au mandataire social (PDG, gérant, président) et non au président du CSE.

Procédure de mise en œuvre



Procédure de mise en œuvre



Rédaction du Rapport



Dans l'hypothèse où les explications de l'employeur ne seraient pas convaincantes ou si elles confirment le caractère préoccupant de la situation,

Le CSE peut décider d'établir un rapport à destination de l'employeur et du Commissaire aux comptes.

Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable pour rédiger ce rapport. Le périmètre de la mission de l'expert est directement lié aux faits identifiés. Il est donc important de travailler très tôt avec l'expert pour préparer ce droit d'alerte.

Cette préparation est d'autant plus importante que DESORMAIS, le délai de rendu du rapport de l'expert est limité à 2 mois à compter de la désignation. Ce délai est reconductible de 2 mois supplémentaire si accord entre les CSE et l'employeur.

ATTENTION: Désormais le CSE doit financer le coût de l'expertise à hauteur de 20% sur son budget de 0,2%.

Forme de la saisine



La décision de procéder à la saisine du CA, du CS ou des associés,

Doit être prise à la majorité des membres présents (ayant le droit de vote).

En cas de recours à un expert-comptable, l'avis de ce dernier doit être joint à la décision du CSE (le rapport établi par ce dernier).

Forme de la transmission du rapport



Dans les entités dotées d'un CA ou d'un CS, la question soulevée par le CSE doit être inscrite à l'ordre du jour de la séance suivante du conseil.

Le conseil est tenu de donner une réponse motivée dans le mois suivant la délibération.

Dans les autres formes d'entités, le gérant est tenu de communiquer le rapport du comité dans les huit jours de la délibération du comité.

La loi ne fixe pas de délai pour la réponse

A NOTER

Dans le cadre spécifique qui est le vôtre:

- Application de la procédure énoncée dans les entreprises d'au moins 50 salariés
- Pour les CSE C: Droit d'alerte économique possible si prévu par accord mais recours à l'expert comptable soumis à avis et financement de l'employeur



LE DROIT D'ALERTE SOCIALE

Droit collectif du CSE nécessitant une décision majoritaire

2 conditions non cumulatives:

- Accroissement important du nombre de contrats précaires
- Recours abusifs aux contrats précaires

La notion d'accroissement important est subjective mais une comparaison aux années précédentes ou un rapport contrats précaires / CDI peuvent être utilisés comme références.

La notion de recours abusifs est plus précise et recouvre le non respect par l'employeur des conditions légales d'utilisation de ces contrats ou l'utilisation de ces contrats comme mode de gestion structurelle des emplois dans l'entreprise. Cependant, le CSE n'est pas lié à ces qualifications et peut avoir une définition plus large du recours abusif (exemple ratio précaires / CDI sur longue durée).

Procédure en cas d'accroissement important



Mise à l'ordre du jour du CSE de plein droit : préférer un CSE extra même si les textes prévoient la prochaine réunion ordinaire. Attention il faut la majorité des élus CSE. Portée de plein droit c'est-à-dire même si l'employeur n'est pas d'accord.

L'employeur apporte les éléments suivants: nombre de CDD et intérimaires, évolution depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Le CSE peut saisir l'inspection du travail par délibération prise à la majorité de ses membres. L'inspection demandera les explications nécessaires à l'employeur et peut effectuer une enquête sur place. Le rapport est transmis au CSE. Il peut déboucher sur un plan de résorption de la précarité.

Ce rapport peut être utile pour d'éventuels recours devant les tribunaux menés par les salariés concernés pour requalification de leur contrat. Pas de recours possible du CSE

Procédure en cas de recours abusifs: Pas de réunion de CSE , saisine directe de l'inspection du travail

Dans votre situation: mêmes conditions que pour le droit d'alerte économique

Si les consultations récurrentes sont mises en place, les éléments relatifs aux emplois précaires se trouvent dans la consultation sur la politique sociale et donc dans la BDES.



Conseil Management & Audit (CM&A)

- **Expert auprès des CSE**
- **Habilité pour les expertises SSCT**
- **Agréé pour les formations économiques et SSCT des CSE**

60 rue Racine 69100 VILLEURBANNE

info@conseilcma.fr

Contact Sébastien GANE: 06/72/82/79/87