



Urgent : délégués du personnel et droit d'alerte

Par **gfb**, le **24/03/2010** à **23:39**

Bonjour,

Je suis DP dans une entreprise de moins de 50 salariés. Je précise que nous n'avons jamais été formés et que nous ne sommes pas syndiqués.

[s]Le contexte :[/s]

Nous venons d'user de notre droit d'alerte pour protéger une salariée et plus largement le service dans lequel elle travaille. Notre décision fut très rapide, voir précipitée, et fortement liée au climat malsain et délétère que nous subissons depuis plusieurs mois. Ainsi, en fin de semaine notre directeur général nous reçoit et nous explique qu'il a pris une mesure de mise à pied à titre conservatoire à l'encontre du hiérarchique de la salariée citée plus haut. Il évoque avec nous le fait que nous ayons été saisi et je lui explique que ce n'est pas le cas, que nous souhaitons utiliser notre droit d'alerte puis lui remettons le courrier relatif contre signature.

Dans mon interprétation de non juriste, le droit d'alerte est une protection de l'emploi des personnes concernées et d'une certaine façon une mise en cause du management de notre direction. Mais je me fourvoie peut-être ?

Je pense, après quelques jours, que même si les deux mesures sont indépendantes et concomitantes, jamais nous n'aurions du faire valoir ce droit dans de telles conditions ! En effet, l'emploi du hiérarchique mis en cause par notre DG est de toute façon menacée et les résultats de l'enquête qui se termine ne mettent pas en lumière les faits reprochés au hiérarchique, voir même le blanchisse. Ainsi, sauf changement notoire, les conclusions du DG et des DP devraient être similaire.

[s]La problématique[/s]

Il existe dans notre maison plusieurs cas de harcèlement (dont le mien) et un qui se termine par une rupture conventionnelle, une procédure en cours pour un CDD à priori mal ficelé. Ipso facto, nous aurions du faire jouer le droit d'alerte depuis bien longtemps mais par manque de maîtrise et de compréhension du droit social, par respect de deux salariées qui refusaient catégoriquement que nous en fassions usage, nous ne l'avons pas fait. Aujourd'hui, ma crainte est que notre DG utilise ces faits pour nous décrédibiliser et faire jouer une certaine partialité. Ou, que le hiérarchique évoqué dans le contexte ci-dessus l'utilise d'une même façon par exemple.

Enfin, pour terminer et après réflexion, j'ai l'impression que nous (DP) avons été manipulés mais je me trompe peut-être...

Qu'en pensez-vous ? Devons nous adopter une posture particulière ? Comment procéder ?

Merci !

Par **gfb**, le **26/03/2010** à **07:26**

Des conseils ? Des idées ?

Par avance, merci !

Par **Cornil**, le **28/03/2010** à **17:39**

Bonsoir "Gfb"

Ce forum n'est pas un SVP à réponse garantie sous x heures... la poignée de bénévoles qui répondent le font quand ils veulent, et surtout quand ils peuvent!

Ceci dit, je ne comprends pas grand-chose à ton problème.

Le "droit d'alerte" est à ma connaissance;

- soit utilisable par le CE en cas de doute sur la situation économique de l'entreprise CT L2323-78.

- soit utilisable par un salarié lui-même ou un élu CHSCT en cas de problème lié à la sécurité ou à la santé des salariés CT L4131-1

Rien à voir avec les DP, ni avec des problèmes de contrat "mal ficelé", ni avec quelque autre litige entre salarié et sa hiérarchie. .

Rien n'empêche un DP de donner un avis au chef d'entreprise sur n'importe quel sujet, officiellement, ou de poser une question à la réunion mensuelle DP (auquel cas cela a un caractère plus officiel). A lui de mesurer les conséquences éventuelles de l'une ou autre démarche.

Maintenant êtes-vous satisfait ou non de la sanction prise à l'encontre de ce "hiérarchique"? je n'arrive pas à le déterminer dans ta question.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les

forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **gfb**, le **28/03/2010** à **22:27**

Bonsoir,

Merci pour ta réponse. Le droit d'alerte concerne bien les DP et peut-être utilisé dans les cas mesures discriminatoires 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. Et de harcèlement.

Ces dispositions permettent au délégué du personnel de saisir le bureau de jugement du conseil de prud'homme statuant selon les formes du référé, sont applicables, à défaut de solution trouvée avec l'employeur, lorsqu'existent des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le délégué ou lorsque l'employeur saisi d'une telle atteinte ne diligente pas d'enquête. Nous aurions donc du saisir notre DG, sachant qu'il n'a pas mené d'enquête pour l'un des cas (insultes et harcèlements) saisir en référé.

Quant à la sanction prise actuellement, à mon avis il n'y a rien qui permettent de prouver le harcèlement. Ce qui me pose problème, c'est que notre DG ne nous dit pas ce qui l'a poussé à prendre sa mesure et s'il a autre chose à reprocher à la personne concernée. J'ai l'impression que cette décision a soit été prise à la hâte ou qu'elle frise avec la cabale.

C'est dur difficile d'être DP !

Merci

Par **Cornil**, le **28/03/2010** à **23:01**

Bonsoir Gfb

Désolé mais, à ma connaissance, le droit de saisine directe dans certains cas de discrimination, et sous réserve de non-opposition du salarié concerné. du conseil de prud'hommes est ouverte aux syndicats et associations agréées à ce sujet , pas aux DP. Articles L1134-2 et 3 du Code Du Travail.

Et ne s'appelle nullement "droit d'alerte".

Mais comme tu me sembles prétendre en savoir plus que moi, c'est inutile que tu m'interroges plus avant.

Peut-être que d'autres intervenants te répondront.

Pour moi, c'est terminé.

Bon courage et bonne chance.

Par **gfb**, le **28/03/2010** à **23:25**

Je prétends nullement en savoir plus que toi ! Je ne suis pas juriste et je n'ai jamais été formé en tant que DP...

Je fais référence à l'article L2313-2 du Code du Travail et mon souhait aurait été d'obtenir des conseils, des interprétations différentes de la mienne !

Merci encore pour le temps que tu as consacré à me répondre.

Bonne soirée.

Par **Cornil**, le **28/03/2010** à **23:55**

Bonsoir "gfb"

Je fais exception à mon intention de ne plus te répondre.

Tu as raison de viser l'article L2313-2, mais cela ne s'appelle pas "droit d'alerte" dans le jargon juridique et tu me sembles vouloir en faire une utilisation disproportionnée par rapport aux problèmes que tu évoques (Cdd mal ficelé, mots échangés qualifiés d'insultes, etc.)

Saisine du Cph en référé par le DP pour des litiges qui interviennent quotidiennement dans les entreprises! Mais les CPH crouleraient sous les demandes!

Cet article ne me semble approprié d'utilisation que pour des cas vraiment URGENTS et EVIDENTS. Je ne l'ai jamais vu utilisé par un simple DP, ne bénéficiant en plus pas du soutien d'un syndicat.

Une conception plus mesurée et plus réaliste de tes fonctions de DP m'apparaîtrait plus appropriée. Arrête de te prendre la tête sur tout sujet, un DP n'a pas à "porter sur lui toute la misère du monde de l'entreprise". Transmettre à l'employeur les réclamations des salariés, Oui. Vouloir utiliser la "massue juridique" à tout problème, avec pronostic de ma part de se prendre une "bonne gamelle", NON!

Avec une telle conception, tu seras bientôt au "Prozac".

Bon courage et bonne chance quand même.

Terminé définitivement cette fois.

Par **Iorant**, le **06/05/2010** à **18:34**

Bonsoir,

pour ma part je ne suis pas Dp, mais je ne trouve pas de site ou forum concernant la discrimination du DP envers un employé, notamment moi. Je ne sais pas vers qui me diriger.

Si vous avez une petite idée

merci par avance