

Droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles : le juge doit vérifier si les conditions de son recours sont réunies

Rares sont les décisions rendues en matière de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Pourtant, il ne s'agit pas d'un droit nouveau dès lors qu'il était dévolu aux délégués du personnel par la loi n°92-1446 du 31 décembre 1992, et bénéficie depuis les Ordonnances dites « Macron » aux membres du CSE. L'arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 2 février 2022 est l'occasion d'en rappeler l'importance ainsi que l'intérêt pour les membres de CSE de s'en saisir.

Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-17.348

En l'espèce, à la suite de la mise en place d'un dispositif de déclaration de frais professionnels, un délégué du personnel, estimant que cette « solution » pénaliserait les salariés par la perception de frais financiers et échapperait aux exigences posées par la loi informatique et liberté, a saisi le directeur d'établissement d'une demande d'enquête dans le cadre d'un droit d'alerte.

Face au refus de la direction de donner suite à cette demande d'enquête, le délégué du personnel a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de sa société à mettre en œuvre l'enquête sollicitée.

La cour d'appel saisie devait faire droit à la demande du délégué du personnel considérant que l'employeur tout comme le juge ne devait pas se substituer à l'appréciation du représentant d'avoir recours à son droit d'alerte.

C'est dans ces circonstances que la Cour de cassation a censuré l'arrêt de la cour d'appel, faisant valoir qu'il appartenait aux juges de rechercher si le salarié justi-

fiat qu'était établie une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Ainsi, la Cour de cassation vient considérer que les conditions de recours au droit d'alerte sont soumises à un contrôle et doivent respecter les conditions prévues par la loi.

Cette solution de la Cour de cassation amène à rappeler :

- les situations visées par le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles (*C. trav.*, art. L. 2312-59) ;
- les modalités de mise en œuvre du droit d'alerte pour cause d'atteinte aux personnes et aux libertés individuelles en entreprise : l'enquête ;
- l'éventuelle issue judiciaire.



Anne-Marie Skuratko
Avocat Cabinet Lepany et associés



Jonathan Cadot
Avocat associé Cabinet Lepany et associés