

COUR D’APPEL DE PARIS (Pôle 6, Ch. 3) 14 mars 2017

Comité Régie d’entreprise RATP contre D. (n° 14/12976)

Monsieur D., embauché par le Comité Régie d’entreprise RATP le 1<sup>er</sup> octobre 2003 en qualité de commis de cuisine, a été élu délégué du personnel sur la liste Sud, le 13 octobre 2011, et réélu lors des élections du 18 mars 2014.

Le 10 février 2014, il a mis en œuvre le droit d’alerte prévu par l’article 2313-2 du Code du travail, faisant valoir des dysfonctionnements de matériels et des problèmes d’infrastructures sur le restaurant de Bercy, portant atteinte à la santé physique et mentale des salariés, et sollicité une enquête.

Par courriel du 11 février, la direction lui a répondu que les délégués du personnel n’étaient pas habilités à exercer ce droit d’alerte et l’a invité à se rapprocher du CHSCT.

Le même jour, monsieur D. a transmis son courrier sur le droit d’alerte à l’inspectrice du travail et a saisi le Conseil de prud’hommes de Bobigny le 18 mars afin qu’il oblige la direction du Comité Régie d’entreprise RATP à le recevoir à titre de délégué du personnel afin de mener l’enquête concernant le droit d’alerte, et condamne le Comité Régie d’entreprise RATP à lui payer des dommages et intérêts pour délit d’entrave.

Par jugement du 25 septembre 2014, le Conseil de prud’hommes a reconnu le droit d’alerte de monsieur D. et condamné le Comité Régie d’entreprise RATP à lui payer 500 euros à titre de dommages et intérêts et 100 euros en application des dispositions de l’article 700 du Code de procédure civile.

Ce jugement a été notifié au Comité Régie d’entreprise RATP le 5 novembre 2014, lequel en a interjeté appel le 24 novembre. (...)

#### MOTIFS

En vertu des dispositions de l’article L.2313-2 du Code du travail, si un délégué du personnel constate, notamment par l’intermédiaire d’un salarié, qu’il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l’employeur qui procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. En cas de carence de l’employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée, le salarié ou le délégué saisit le bureau de jugement du Conseil de prud’hommes qui statue en la forme des référés.

Contrairement à ce que prétend le Comité Régie d’entreprise RATP, il ne résulte d’aucune des dispositions de ce texte que ce soit seulement le salarié nominativement ou le délégué du personnel

justifiant de l’accord de ce salarié qui puisse exercer le droit d’alerte, le délégué du personnel pouvant saisir lui-même l’employeur lorsqu’il a personnellement constaté une atteinte aux droits et libertés ou à la sécurité ;

Au demeurant, pour justifier son refus de recevoir monsieur D. en tant que délégué du personnel suite à l’exercice de son droit d’alerte, la direction s’est bornée à lui répondre qu’il « *n’était pas du ressort des délégués du personnel de mettre en œuvre un droit d’alerte* », l’invitant à « *respecter les règles en vigueur* » et ajoutant que seul le CHSCT était habilité à le faire, affirmation contraire aux dispositions du texte susvisé, invoqué par monsieur D., qui ne vise que les seuls délégués du personnel ;

L’argumentation du Comité Régie d’entreprise RATP selon laquelle le CHSCT du comité, auquel monsieur D. participe en tant qu’observateur, avait déjà déposé un droit d’alerte pour ce restaurant de Bercy, est inopérante ; le courrier du 25 avril 2013 émanant du secrétaire du CHSCT qui y fait référence évoque un risque de danger grave et imminent, si bien que, même si la procédure était toujours « *en cours* », rien n’interdisait à monsieur D. en qualité de délégué du personnel de réitérer ce droit d’alerte un an plus tard ; et si le Comité Régie d’entreprise RATP fait valoir que cette question de l’hygiène des restaurants a été abordée lors de réunions antérieures, notamment le 31 janvier 2014, elle ne justifie par aucune pièce des réponses apportées ; les échanges de courriers qu’elle verse aux débats avec le PDG et le secrétaire du CE de la RATP, à propos de la restauration collective et des investissements nécessaires, ne font pas état des risques de dangers ci-dessus dénoncés ; en outre, il n’apparaît pas que ces informations ont été transmises à monsieur D., ni qu’il a été avisé de mesures adoptées pour remédier aux dysfonctionnements qu’il avait signalés ;

Les autres éléments que fait valoir le Comité Régie d’entreprise RATP, à savoir que monsieur D. outrepasserait ses prérogatives en posant des questions vagues et imprécises, voire accusatrices, dans divers domaines et interpellerait la direction à outrance, ne justifient pas, à les supposer établis, la fin de non-recevoir opposée par la direction au droit d’alerte exercé par monsieur D. dans le cadre de ses prérogatives de délégué du personnel, telles que prévues par les textes, pour des motifs impropres à justifier ce refus ; et il ne ressort d’aucune des pièces produites que monsieur D. a mis en œuvre plus d’une fois son droit d’alerte, si bien que le Comité Régie d’entreprise RATP n’établit pas qu’il en a fait un usage abusif, le dispensant d’y donner suite ;

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a reconnu à monsieur D. son droit d'alerte ; ce refus de le prendre en compte a porté atteinte à la fonction de délégué du personnel et à la crédibilité de monsieur D. vis-à-vis des autres salariés, lui causant un préjudice, lequel, au vu des éléments exposés, a justement été réparé par le Conseil de prud'hommes, dont la décision sera également confirmée sur le montant des dommages et intérêts alloués ;

Par ces motifs

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant ;

Condanne le Comité Régie d'entreprise RATP à payer à monsieur D. une somme supplémentaire de 500 euros au titre des frais irrépétibles exposés en appel ;

(M. Fontanaud, prés. - M. Aubignat, mand. synd.)

## Note.

L'article L.2313-2 du Code du travail offre un moyen d'action aux délégués du personnel lorsqu'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 » (1). L'employeur, alerté d'une telle situation constatée par un délégué du personnel, ou éventuellement par l'intermédiaire d'un salarié, ne peut rester inactif et doit procéder « sans délai à une enquête avec le délégué » et prendre « les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation ».

En cas de refus de l'employeur de procéder à une enquête, ou en cas de divergence sur la réalité de la situation dénoncée, et à défaut de solution trouvée, « le salarié, ou le délégué, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés ». Le juge peut alors « ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

## La décision prud'homale

Dans cette affaire, l'alerte émane d'un délégué du personnel embauché en 2003 en qualité de commis de cuisine par le Comité d'entreprise de la RATP (dénommé CRE-RATP). Ce délégué du personnel a, le 10 février 2014, mis en œuvre le droit d'alerte de l'article L.2313-2 du Code du travail ; il sollicitait une enquête au motif des dysfonctionnements de matériels et des problèmes d'infrastruc-

tures sur le restaurant de Bercy portant atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Contre toute attente, l'employeur, qui, en tant que comité d'entreprise, aurait dû être des plus enclins à respecter les prérogatives du délégué du personnel, a rejeté cette demande au motif que les délégués du personnel n'étaient pas habilités à exercer ce droit d'alerte et a invité le délégué à se rapprocher du CHSCT.

Après avoir informé l'inspecteur du travail de ce refus, le délégué du personnel saisit le conseil de prud'hommes, comme le commande, en cas d'obstruction de l'employeur, les dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail. Il entendait voir ordonner l'obligation pour l'employeur de mener l'enquête réclamée et obtenir des dommages et intérêts pour entrave à ses fonctions.

Il ressort de l'arrêt d'appel que le conseil de prud'hommes « a reconnu le droit d'alerte » et a alloué au délégué du personnel 500 euros à titre de dommages et intérêts et 100 euros au titre de l'article 700 CPC. Ayant fait appel de cette décision, l'employeur soulève différents arguments pour justifier son refus d'enquête.

## La décision confirmative d'appel

L'employeur soutient que le droit d'alerte ne peut être exercé que par un salarié nominativement désigné ou par le délégué du personnel justifiant de l'accord de ce salarié. Argumentation rejetée par la cour d'appel, pour qui le délégué du personnel peut saisir lui-même l'employeur lorsqu'il a personnellement constaté une atteinte aux droits et libertés ou à la sécurité. La cour d'appel observe, en outre, que le refus initial de l'employeur ne portait pas sur cet argument, mais sur le fait que l'alerte relevait de la seule compétence du CHSCT du CRE-RATP. En effet, l'employeur justifiait encore son refus par le fait que le CHSCT avait, en 2013, exercé un droit d'alerte pour le même restaurant de Bercy pour risque de danger grave et imminent, en application de l'article L.4131-2 du Code du travail, et que cette procédure était toujours en cours (2).

Mais la cour d'appel observe que l'employeur ne justifie par aucune pièce des réponses apportées au CHSCT et que le délégué du personnel n'a été destinataire d'aucune information sur des mesures adoptées pour remédier aux dysfonctionnements signalés ; il ne pouvait donc lui être reproché d'avoir exercé son droit d'alerte propre, un an après l'exercice du droit d'alerte du CHSCT.

(1) P. Ménétrier, « La mission des délégués du personnel », RPDS 2010 p.387.

(2) Que penser d'une procédure de danger grave et imminent initiée par un CHSCT et toujours en cours un an après ? La procédure des

articles L.4132-2 à L.4132-4 du Code du travail impose pourtant un traitement rapide par l'intervention, le cas échéant, de l'inspecteur du travail.

La Cour d'appel, enfin, écarte le caractère abusif que revêtirait le droit d'alerte litigieux, aucun élément ne venant confirmer les dires de l'employeur selon lequel le délégué du personnel « *outrépasserait ses prérogatives en posant des questions vagues et imprécises, voire accusatrices, dans divers domaines et interpellerait la direction à outrance* ».

En conséquence, la Cour d'appel confirme la décision prud'homale, y ajoutant une somme au titre de l'article 700 CPC pour les frais d'appel.

### Discussion sur ces décisions

L'arrêt de la Cour d'appel vient préciser que le délégué du personnel peut agir de sa propre initiative. La rédaction de l'article L.2313-2 ne peut laisser penser que l'alerte ne peut être soulevée que si un délégué du personnel y est autorisé par un salarié ; limiter l'alerte des délégués du personnel uniquement lorsqu'ils seraient saisis par un salarié les autorisant à agir aurait pour effet d'interdire des alertes dans toutes les situations dans lesquelles n'est pas nécessairement impliqué un salarié ayant transmis les données propres à l'alerte (3).

Comme déjà évoqué, il est précisé que « *Le conseil de prud'hommes a reconnu le droit d'alerte* », ce que confirme la cour d'appel. Mais, au-delà de cette reconnaissance, la décision ne nous renseigne pas plus avant sur les conséquences que le juge a pu en tirer. Or, lorsque l'employeur refuse de mettre en œuvre une enquête, suite à une alerte émise par un délégué du personnel, la Cour de cassation a déjà décidé que le juge peut ordonner l'enquête conjointe afin de permettre « *tant à l'employeur qu'aux représentants*

*du personnel d'être éclairés sur la réalité de l'atteinte portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles dans l'entreprise et d'envisager éventuellement les solutions à mettre en œuvre pour y mettre fin* » (4). Cela a-t-il été fait au cas de l'espèce commentée ? Rien ne vient le laisser supposer. Pourtant, ne pas ordonner expressément à l'employeur d'organiser une enquête (5), alors que l'alerte est recevable, ne peut que rendre inopérante cette reconnaissance du droit d'alerte.

On peut encore préciser que la procédure judiciaire de l'article L.2313-2 peut être à double détente ; d'une part, voir ordonner à l'employeur de procéder à l'enquête conjointe lorsqu'il y a fait obstruction ; d'autre part, l'enquête ayant été ordonnée par une première décision, voire ordonner, en cas de divergence sur la réalité de la situation soulevée, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, toute mesure propre à faire cesser la situation litigieuse si le juge la retient pour établie. Chacune de ces deux décisions peut être assortie d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.

Enfin, les juges d'appel ont également affirmé l'autonomie des prérogatives attribuées aux délégués du personnel et au CHSCT. Les deux procédures, l'alerte des délégués du personnel au titre de l'article L.2313-2 et l'alerte du CHSCT au titre de l'article L.4131-2, sont bien indépendantes l'une de l'autre et peuvent être mises en œuvre concurremment si les conditions de l'une et l'autre sont remplies.

**Daniel Boulmier**, Maître de conférences  
à l'Université de Lorraine, Institut du Travail

(3) Ce n'est que si un salarié a directement informé le délégué du personnel et que l'action judiciaire met directement en avant ce salarié, que le délégué doit alors l'avertir par écrit et s'abstenir de l'action, en cas d'opposition.

(4) Cass. Soc. 17 juin 2009, n° 08-40.274, Bull. civ. V, n° 153, RPDS 2010, p. 55 n. F. Signoretto.

(5) La décision du juge peut être assortie d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.