

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS131

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Vainqueur-Christophe, Mme Batho, Mme Battistel, Mme Biémouret, M. Bouillon, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas, M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Dussopt, M. Faure, M. Garot, M. David Habib, M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Le Foll, M. Letchimy, Mme Manin, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE UNIQUE, insérer l'article suivant:**

I. – Compléter la section 1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article I<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, par la division et les intitulés suivants :

« Sous-section unique :

« Droits d'alerte

« Paragraphe 1<sup>er</sup>

« Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

« *Art. L. 2312-4-1.* – Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou 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.

« L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

---

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique 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 ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

« Paragraphe 2

« Alerte en cas de danger grave et imminent

« *Art. L. 2312-4-2.* – Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4.

« Paragraphe 3

« Alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

« *Art. L. 2312-4-3.* – Lorsque, dans le cadre de la consultation prévue au 2° de l'article L. 2312-17, le comité social et économique constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément à l'article 244 quater C du code général des impôts, la demande d'explications prévue à l'article L. 2312-25 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité.

« Si le comité n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit d'impôt, il établit un rapport.  
« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional, créé par le IV de l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi.

« *Art. L. 2312-4-4.* – Au vu du rapport prévu à l'article L. 2312-61, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents, de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

« Dans les sociétés dotées d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance, la demande d'explication sur l'utilisation du crédit d'impôt est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée et adressée au comité.

« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité a décidé d'informer les associés ou les membres de l'utilisation du crédit d'impôt, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport du comité.

---

« Dans les autres personnes morales, le présent article s'applique à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

« Paragraphe 4

« Droit d'alerte économique

« *Art. L. 2312-4-5.* – 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.

« Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2315-46.

« Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

« *Art. L. 2312-4-6.* – Le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2315-92, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité social et économique.

« Ces salariés disposent de cinq heures chacun pour assister le comité ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport prévu à l'article L. 2312-63. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

« *Art. L. 2312-4-7.* – Le rapport du comité social et économique ou, le cas échéant, de la commission économique conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

« Au vu de ce rapport, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

« *Art. L. 2312-4-8.* – Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

« Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

---

« Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le comité social et économique a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du comité.

« *Art. L. 2312-4-9.* – Les informations concernant l'entreprise communiquées en application du présent paragraphe ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une obligation de discrétion.

« *Art. L. 2312-4-10.* – À défaut de la consultation prévue à l'article L. 2312-25, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

« *Art. L. 2312-4-11.* – Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 du paragraphe 3 de la sous-section 3 de la présente section, des informations sur :

« 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;

« 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;

« 3° L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

« Un décret en Conseil d'État précise le contenu des informations prévues au 3° du présent article.

« Paragraphe 5

« Droit d'alerte sociale

« *Art. L. 2312-4-12.* – Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

« Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

« *Art. L. 2312-4-13.* – Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1.

---

« Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 8112-1 et suivants et de l'article L. 8113-7, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

« L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail. »

II. – La sous-section 5 de la section 3 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail est abrogée.

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Il s'agit ici de la question fondamentale du droit d'alerte. Ce droit d'alerte est tout simplement supprimé pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pourtant signaler l'existence d'un danger pour la santé ou la sécurité, d'une atteinte aux libertés individuelles ou encore interroger l'employeur sur la situation économique de l'entreprise ; le droit d'alerte, ouvert à tous les acteurs de l'entreprise, permet de réagir efficacement en cas de situation préoccupante.

Cette suppression du droit d'alerte pour les entreprises de moins de 50 salariés est d'autant plus incompréhensible qu'à l'article L. 2312-5 définissant les missions de des délégués du personnel du CSE il est indiqué qu'ils contribuent promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Il est indispensable de réintroduire ce droit d'alerte dans les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est pourquoi nous vous proposons cet amendement, certes un peu long, mais qui vise à faire figurer le droit d'alerte dans les attributions générales du CSE.