

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 159

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Vainqueur-Christophe, Mme Batho, 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, Mme Battistel, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

ARTICLE 4

Après l'alinéa 1, insérer les deux alinéas suivants :

« 1° A L'article L. 2312-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues à l'article L. 2312-59 et aux articles L. 4131-1 à L. 4133-4 du code du travail ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Vous rejetez notre amendement qui vise à garantir le droit d'alerte aux représentants du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés au motif que nous n'agissons pas à périmètre constant. Excusez nous de profiter de l'examen de ce texte pour améliorer les droits des salariés en considérant qu'accorder aussi le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent nous paraît souhaitable. Mais vous ne semblez pas sensible à cet argumentaire.

Nous vous proposons donc maintenant de rétablir le droit existant en permettant aux représentants du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés de disposer du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes.

Monsieur le Rapporteur, en commission vous avez rejeté notre proposition en tenant des propos choquants. D'abord, au motif qu'il ne serait pas assez utilisé, il faudrait supprimer ce droit. C'est le grand retour de la théorie des droits formels contre les droits réels. Au motif que dans la majorité

des cas ce droit d'alerte n'est pas utilisé par les représentants du personnel, il faudrait en priver ceux qui en ont besoin ? Mais quel législateur, sur un sujet aussi majeur, à savoir les atteintes qui seraient portées à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, peut adopter cette logique ?

Pour vous justifier vous avez pris l'exemple d'une entreprise de trois salariés. Mais ce n'est même pas d'elle dont on parle ici puisque nous rétablissons ce droit pour les représentants donc dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Plutôt que de supprimer ce droit parce qu'il serait « sous utilisé », interrogeons nous sur la manière dont nous pourrions le renforcer pour que les représentants s'en saisissent tout les fois où cela est nécessaire.