

Article L2312-59 du Code du travail

Date de mise à jour : 16 Novembre 2022

Notre analyse

Une des attributions importantes du CSE est l'exercice du droit d'alerte par ses membres en cas d'atteinte aux droits des personnes. Si un membre de la délégation du personnel du CSE constate lui-même, ou s'il est informé par un salarié de l'entreprise, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou à l'exercice des libertés individuelles dans l'entreprise, et si cette atteinte n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE qui l'a saisi et prend les mesures propres à faire cesser la situation.

L'atteinte aux droits des personnes peut résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral, de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de formation, de rémunération, de reclassement, d'affectation, de classification, d'évolution professionnelle (mutation, promotion), de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Si l'employeur n'intervient pas pour faire cesser la situation, ou en cas de divergence d'appréciation sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le membre de la délégation du personnel du CSE peut également saisir le Conseil de prud'hommes s'il avertit par écrit le salarié intéressé et si celui-ci ne s'y oppose pas.

Le juge peut ordonner des mesures destinées à faire cesser l'atteinte aux droits des personnes et fixer des astreintes (une somme fixée pour chaque jour de retard dans la mise en oeuvre des mesures) qui seront payées par l'entreprise au Trésor Public.

Article L2312-59 du Code du travail

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 procédure accélérée au fond.

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.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



CSE : Prérogatives en santé, sécurité et conditions de travail

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Le Comité Social et Economique

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Santé et sécurité au travail : le rôle du CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Les 10 points clés à
connaître sur le CSE

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)