

## Particuliers

### En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ?

Le droit d'alerte est l'une des attributions des membres du comité social et économique (CSE). Dans le respect de procédures particulières, ce droit d'alerte permet aux membres du CSE de demander des explications à l'employeur dans des situations spécifiques, qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise. Comment l'employeur doit-il réagir à ces différentes alertes ? La réglementation diffère selon le nombre de salariés dans l'entreprise (moins de 50 salariés ou au moins 50).

#### Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ?

Lorsqu'un membre du CSE constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur.

##### Exemple

Il peut s'agir de faits de harcèlement moral.

L'employeur procède alors **sans délai** à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte, le membre du CSE doit avertir le salarié **par écrit** qu'il envisage de saisir le conseil de prud'hommes.

Cette démarche n'est possible que **si le salarié donne son accord**.

#### Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ?

Le membre du CSE qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

Postes de travail concernés par la cause du danger constaté

Nature et cause de ce danger

Nom des travailleurs exposés.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

**En cas de désaccord sur la réalité du danger ou les moyens de le faire cesser**, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.

À la suite de cette réunion, et en cas de désaccord entre **l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions de réalisation**, l'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail. Ce dernier peut soit mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles, soit saisir le juge judiciaire par la voie du référé.

### **Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement ?**

Un membre du CSE qui constate dans l'entreprise que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement avertit son employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'alerte est datée et signée. Elle indique les informations suivantes :

- Produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le membre du CSE estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement
- Conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

L'employeur examine la situation conjointement avec le membre du CSE. Il l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.

**En cas de divergence** avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par un membre du CSE ou en l'absence de suite dans un délai d'1 mois, le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.

#### **Où s'adresser ?**

Préfecture

### **Le membre du CSE qui alerte son employeur est-il protégé contre le licenciement ?**

Oui, le membre du CSE est protégé contre le licenciement dans l'exercice de son mandat.

### **Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ?**

Lorsqu'un membre du CSE constate dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, il doit saisir immédiatement l'employeur.

#### **Exemple**

Il peut s'agir de faits de harcèlement moral.

L'employeur procède alors **sans délai** à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte, le membre du CSE doit avertir le salarié **par écrit** qu'il envisage de saisir le conseil de prud'hommes.

Cette démarche n'est possible que **si le salarié donne son accord**.

### Comme le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ?

Le membre du CSE qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement alerter l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

Postes de travail concernés par la cause du danger constaté

Nature et cause de ce danger

Nom des travailleurs exposés.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

**En cas de désaccord sur la réalité du danger ou les moyens de le faire cesser** l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.

À la suite de cette réunion, et en cas de désaccord entre **l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions de réalisation**, l'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail. Ce dernier peut soit mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles, soit saisir le juge judiciaire par la voie du référé.

### Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement ?

Un membre du CSE qui constate dans l'entreprise que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement avertit son employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'alerte est datée et signée. Elle indique les informations suivantes :

Produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le membre du CSE estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement

Conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement

Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

L'employeur examine la situation conjointement avec le membre du CSE. Il l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte.

**En cas de divergence** avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise par un membre du CSE ou en l'absence de suite dans un délai d'1 mois, le représentant du personnel peut saisir le préfet du département.

#### Où s'adresser ?

Préfecture

### Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte économique ?

Lorsque le CSE 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 doit être **inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE**.

Si le CSE n'a pas pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur, le CSE établit un rapport.

Il établit également un rapport si la réponse de l'employeur confirme le caractère préoccupant de la situation.

Le rapport est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

### Comment le CSE exerce-t-il son droit d'alerte sociale ?

Lorsqu'un accroissement important du nombre de salariés en CDD ou en contrat de mission (intérim) est constaté, le CSE alerte l'employeur.

Cet accroissement peut être intervenu après la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet. Dans ce cas, cette alerte est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE, si la majorité des membres le demande.

À cette occasion, l'employeur communique au CSE :

Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et de salariés temporaires

Motifs l'ayant amené à recourir à ces recrutements

Nombre de journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Le CSE peut saisir l'inspection du travail dans le cadre de ces constatations.

Il peut le faire également s'il a connaissance de faits pouvant caractériser un **recours abusif à ce type de contrat**.

L'employeur devra alors préciser à la demande de l'inspection du travail les moyens qu'il met en œuvre pour limiter le recours aux contrats précaires.

### Le membre du CSE qui alerte son employeur est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le membre du CSE est protégé contre le licenciement dans l'exercice de son mandat.

#### Et aussi...

Lanceurs d'alerte en entreprise

#### Et aussi...

Lanceurs d'alerte en entreprise

#### Textes de référence

Code du travail : articles L2312-5 à L2312-7

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Code du travail : articles L2312-8 à L2312-10

Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Code du travail : article L2312-59

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Code du travail : article L2312-60

Alerte en cas de danger grave et imminent

Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69

Droit d'alerte économique

Code du travail : articles L2312-70 à L2312-71

Droit d'alerte sociale

Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4

Droit d'alerte (danger grave et imminent)

Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5

Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait

Code du travail : Articles D4132-1 à D4133-3

Droit d'alerte et de retrait

