



LE DROIT D'ALERTE

Les différents droits d'alerte, leurs mises en œuvre, les acteurs impliqués

Pour l'ensemble des questions, en plus des jurisprudences citées, vous pouvez vous référer aux articles L2312-59 à L2312-71 du code du travail.

I- Droits d'alerte : généralités

1) Quels sont les 5 droits d'alerte principaux que peut exercer le CSE ?

Il y a **5 droits d'alerte principaux du CSE**, en cas de :

- Atteinte aux droits des personnes ;
- Danger grave et imminent ;
- Risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- Droit d'alerte économique ;
- Droit d'alerte social (contrats précaires).

2) Quels droits d'alerte un CSE d'une entreprise de moins de 50 salariés peut-il exercer ?

Dans une entreprise de moins de 50 salarié-es, le CSE remplit concrètement les missions des anciens délégués du personnel (avant les ordonnances Macron de 2017, il existait trois types différents d'institutions de représentation du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le CHSCT). Ses prérogatives sont moins importantes que celles des CSE de + 50 salariés (d'où l'enjeu de certaines directions de ne pas dépasser le seuil de 50 salariés équivalent temps plein).

Concernant les droits d'alerte, ces CSE ne peuvent exercer que les **droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent**.

3) La direction a-t-elle le droit de voter concernant une décision CSE d'exercer son droit d'alerte ?

Non, la direction ne prend pas part aux votes qui se déroulent au titre des droits d'alerte.

4) Identifier le droit d'alerte à mettre en œuvre dans chacune de ces situations :

Pour toutes ces situations, il n'est pas forcément toujours opportun d'exercer immédiatement le droit d'alerte, mais de commencer par faire remonter la situation à la direction, de l'inscrire à l'ordre du jour

d'une réunion CSE si celle-ci a lieu rapidement, et si rien est fait d'exercer dans un second temps le droit d'alerte. En cas de doute ou de questionnements, vous pouvez contacter la fédération : thc@cgt.fr

- Lorsqu'un salarié vous fait part d'une situation préoccupante avec son responsable hiérarchique qui lui met une pression insupportable : **Droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes.**

- Plusieurs salariés craignent de ne pas voir leurs contrats renouvelés alors qu'ils font le même travail que d'autres collègues : **Droit d'alerte sociale.**

- La production semble en baisse et vous craignez une suppression de lignes de production ou du moins une « réorganisation » de l'entreprise : **Droit d'alerte économique.**

- Plusieurs salarié-es n'en peuvent plus et sont au bord du burn-out : **Droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes ou « DGI » (danger grave et imminent) du fait de l'organisation du travail.**

II- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

1) Par qui peut être mis en œuvre le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ?

Un ou plusieurs délégué-e du CSE. Il n'y a pas besoin que ce droit soit déclenché par un vote de la majorité des membres du CSE par exemple.

2) Le ou les délégués qui ont constaté l'atteinte doivent-ils saisir la direction par lettre recommandée ?

Non, aucun formalisme obligatoire.

Il est toujours **conseillé néanmoins de faire un écrit**, daté, pour garder une trace de la demande, en indiquant si possible quelques éléments factuels.

3) Un membre du CSE peut-il mettre en œuvre le droit d'alerte pour une discrimination dont il est lui-même victime ?

Oui, la Cour de cassation l'a confirmé (Cour de cassation, 26 mai 1999, n° 97-40.966).

4) La direction peut-elle réclamer des éléments concrets supplémentaires pour agir ?

Non. Lorsqu'un délégué a déclenché l'alerte, la direction est censée procéder à une enquête, conjointement avec le ou les élu-es du CSE.

La direction ne peut pas se dédouaner de sa responsabilité au prétexte d'une alerte trop légère.

Des directions demandent par ailleurs à connaître l'identité de toutes les personnes concernées par les faits relatés. Lorsque cela est impératif pour mener l'enquête, cette requête peut apparaître légitime (attention, en tant que délégué assurez-vous toujours auprès du ou des salariés qu'ils en sont d'accord).

Cependant, **lever l'anonymat des salarié-es concerné-es n'est jamais une obligation**, d'autant moins lorsque cela les fragiliserait trop. Le ou la délégué-e peut alors indiquer seulement le service concerné, le manager visé ou autres éléments permettant de mener une enquête utile.

5) Dans quel délai doit-il agir ?

Sans délai, c'est-à-dire immédiatement.

6) Que se passe-t-il si la direction ne fait rien ?

Le ou la délégué-e, ou le ou la salarié-e concerné-e, peut **saisir les prud'hommes**, dans une procédure accélérée (en référé). Attention, le délégué ne peut saisir les prud'hommes qu'à la condition que le salarié ait indiqué par écrit ne pas s'y opposer ; il n'a pas besoin de mandat exprès de sa part.

Dans une grande entreprise ou dans un groupe, une solution intermédiaire peut être de **transmettre son alerte à un niveau supérieur**.

Avant cela, vous pouvez aussi **contacter un responsable syndical (responsable au niveau du groupe, de l'Union locale ou départementale, ou encore de la Fédération)** pour que la demande soit appuyée syndicalement.

7) Les heures nécessaires pour exercer le droit d'alerte sont-elles prises sur le temps de délégation ?

La réponse n'est pas claire. La Cour de cassation a pu considérer que ce temps s'imputait sur leur crédit d'heures (Cour de cassation 9 nov 2022, n° 21-16.230). Mais à l'inverse, elle a considéré que c'était du temps en plus, payé comme du temps de travail, en cas de circonstances exceptionnelles (Cour de cassation 29 avril 2009, n°07.45.480).

Il semble admis qu'il faille surtout **distinguer entre le temps passé avec l'employeur** (réunions, entretiens conjoints etc.) qui n'est pas pris sur les heures de délégation (comme pour les réunions du CSE) **et le temps autonome passé par le délégué** pour mener son enquête qui se déduirait des heures de délégation.

L'idéal est de **faire préciser dans un accord de fonctionnement du CSE ou son règlement intérieur** que le temps passé pour la mise en œuvre du droit d'alerte est du temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur les heures de délégation. Pour argumenter, vous pouvez faire valoir que le fait que l'alerte soit

prise sur les heures de délégation peut freiner voire empêcher un délégué d'exercer son droit d'alerte s'il manque d'heures, ce qui voudrait dire laisser potentiellement une situation très grave se passer.

III) Alerte en cas de danger grave et imminent (« DGI »)

1) Comment la loi définit-elle le « DGI » ? Comment peut-on le définir ?

Il n'existe pas de définition légale du « danger grave et imminent ».

Cela consiste généralement en une **menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou morale, à mettre en danger un ou des salariés**. Parler d'intégrité morale permet de ne pas se limiter à la seule situation d'un risque corporel.

Ainsi, cela peut à la fois consister en une machine défectueuse et aux risques d'accidents qu'en une organisation de travail malsaine.

L'imminence du danger grave implique que le risque survienne **dans un délai rapproché**, dans un futur proche (ça n'est pas forcément dans l'heure). On peut éventuellement considérer que dès lors que le danger va survenir avant la prochaine réunion du CSE suffit à justifier l'alerte.

2) Le DGI empêche-t-il d'exercer son droit de retrait ?

Non, le DGI est un droit parallèle au droit de retrait.

Ces deux droits n'ont d'ailleurs ni le même objet ni les mêmes acteurs.

Le DGI est un droit du CSE ; le droit de retrait est un droit individuel.

Le but du droit de retrait est de se protéger immédiatement ; le but du DGI est de faire cesser la situation de danger sur le long terme.

3) Y-a-t-il des éléments à indiquer par le/la ou les délégué-es lors du signalement du DGI ?

Non, le délégué doit consigner son avis dans le registre des DGI.

Il faut y indiquer : le ou les postes de travail concernés, la nature du danger, sa cause, et le nom du ou des salariés exposés.

La direction est autorisée à n'avoir qu'un seul registre au siège social de l'entreprise. Néanmoins, il est pertinent de demander qu'un registre figure dans chaque établissement où il y a un CSE.

4) La CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) peut-elle exercer directement le droit d'alerte ?

Non en principe, le droit d'alerte est une prérogative d'un membre du CSE.

Cependant, l'accord de fonctionnement du CSE ou le règlement intérieur du CSE peut prévoir que la CSSCT et ses membres bénéficient également de ce droit, de façon autonome.

5) Que doit faire la direction, et dans quel délai ?

La direction doit **mener une enquête avec le/la ou les délégué-es du CSE qui lui ont signalé le DGI.**

Il doit prendre contact avec les salarié-es, analyser les procédures, identifier si elles sont respectées et analyser leur efficacité.

Sans délai.

6) Le ou la délégué-e ayant déclenché l'alerte peut-il se déplacer sur un site où il ne travaille pas ?

Oui, la direction ne peut pas refuser aux délégués de se rendre sur les lieux du danger. La direction doit leur rembourser les frais de déplacement.

7) Le CSE peut-il recourir à un expert ? Et si oui, qui prend en charge ?

Oui, si le début de l'alerte révèle l'existence d'un risque grave. Cela doit se faire par une délibération du CSE (à la majorité des présent-es), qui précise les raisons de la désignation et les missions confiées à l'expert.

La prise en charge est faite à **100% par l'entreprise.**

8) Que doivent faire l'employeur et le ou la délégué-e à l'issue de l'enquête ?

Ils doivent **envoyer une fiche de renseignement, cosignée, à l'inspecteur du travail dans les 15 jours** suivant la fin de l'enquête.

9) Que se passe-t-il en cas de désaccord sur le danger ou sur les façons de le faire cesser ? Dans quel délai ?

Le **CSE est réuni en urgence**, dans les 24 heures maximum.

10) Qui d'autres informer ?

La direction doit informer immédiatement **l'inspecteur-trice du travail**, et l'agent de service de prévention de la **caisse régionale d'assurance maladie**. Ces deux acteurs peuvent assister à la réunion du CSE.

11) Que se passe-t-il en cas de désaccord persistant ?

L'inspecteur du travail doit être saisi. Il établit un rapport qui devra mener à une procédure à mettre en œuvre par la direction.

L'administration du travail peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes les mesures utiles. Si le risque persiste, le juge des référés peut être saisi.

IV) Droit d'alerte sociale (sur le recours aux emplois précaires)

1) À quelle(s) occasion(s) le CSE doit-il être tenu au courant du recours aux contrats temporaires ? (CDD et intérim)

Le CSE a des informations sur les contrats précaires lors de :

- La **consultation annuelle sur la politique sociale**, l'emploi et les conditions de travail, qui porte notamment sur le recours aux CDD, intérim, portage et contrats de professionnalisation.
- Plus fréquemment, dans les entreprises de + 300 salarié-es lors de **l'information trimestrielle sur l'évolution des effectifs**.

2) Quand et sur quels critères estimer qu'il y a un accroissement important de contrats précaires ?

Selon l'Administration du travail, cela s'apprécie au regard du **nombre de contrats conclus au cours de la même période les années précédentes** ou en fonction d'autres critères décidés par le CSE (voir Circulaire ministérielle DRT 2002/08 du 2 mai 2002).

3) En cas d'un tel accroissement, la question peut être traitée au CSE suivant. Qui peut le demander ? La direction peut-elle s'y opposer, si oui comment ?

La question est traitée au CSE suivant si cela est décidé par la majorité des présents au CSE où cet accroissement est abordé. Elle est alors **inscrite de plein droit**, c'est-à-dire qu'il n'y a pas besoin de décision conjointe entre le secrétaire et l'employeur (le président du CSE), qui ne peut donc pas s'y opposer.

4) Quelle(s) information(s) doit donner la direction à cette réunion ?

La direction doit notamment indiquer : le nombre de salarié-es titulaires d'un CDD, titulaires d'un contrat temporaire, leurs motifs et le nombre de journées de travail accomplies par ces salariés temporaires.

Le CSE peut, en préparation de cette réunion, envoyer à l'employeur une liste de questions complémentaires.

5) Quelle autre situation (hors accroissement important) peut justifier l'alerte sociale ?

En cas de **recours abusif à des contrats temporaires**.

C'est-à-dire ? Le plus évident c'est lorsqu'un ou plusieurs CDD/contrats d'intérim sont conclus sans motif, pour un motif illicite (par exemple : remplacer un gréviste) ou pour un faux motif (exemple : pour remplacer un salarié, qui n'est pas absent !).

De façon plus courante et insidieuse, c'est lorsque le recours aux CDD constitue un « mode habituel de gestion des effectifs » (voir la circulaire du 2 mai 2002).

6) L'inspection du travail peut-elle être sollicitée ? Avec quelle fonction ?

L'inspecteur·trice peut **assister à la réunion du CSE**.

Lorsqu'elle est saisie par le CSE, l'inspection doit adresser à la direction son rapport sur ses constatations. La direction doit alors communiquer ce rapport au CSE auquel il joint sa réponse motivée.

7) Le CSE peut-il recourir à un expert pour la mise en œuvre de son droit d'alerte ?

Il n'y a **pas de droit à l'expertise au titre du droit d'alerte sociale**.

Cependant, si l'alerte sociale est exercée **lors de la consultation sur la politique sociale le CSE a droit à une expertise à ce titre**, qu'il pourra mobiliser indirectement sur le sujet de l'alerte sociale.

Cette expertise fait partie de celles prises en charge à 100% par l'entreprise.

V) Droit d'alerte économique

1) Quelle est la ou les conditions pour recourir au droit d'alerte économique ?

Le droit d'alerte économique peut être enclenché lorsque le CSE a connaissance de faits pouvant **affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise. Avec une menace potentielle sur l'emploi**. Cela n'a pas besoin d'être une menace à court terme, cela peut être à moyen ou long terme. Exemple : une baisse des commandes, du chiffre d'affaires, le retrait d'un actionnaire important, une « restructuration » des services, des exportations à l'étranger en baisse...

Le CSE est seul juge de ce qui est « préoccupant ». Si la direction conteste cette appréciation, libre à elle de saisir le juge, mais elle ne peut pas s'opposer seule au droit d'alerte.

2) Quelle est la première étape du droit d'alerte économique ?

Il s'agit d'abord de **demander des explications à la direction**, en faisant inscrire la question à l'ordre du jour. Cela se fait **de plein droit**, c'est-à-dire que la direction ne peut pas s'y opposer.

Le CSE indique à l'employeur une liste de questions précises et écrites, auxquelles il sera censé répondre.

3) Le CSE peut-il dévoiler aux salarié·es les informations reçues ?

Le principe est que les informations reçues dans ce cadre sont **confidentielles par nature**.

Néanmoins, les membres du CSE peuvent, **heureusement, tenir au courant les salarié·es, sans rentrer dans le détail du contenu de ces informations**. Cela est important à la fois sur l'efficacité de l'alerte (impliquer les salarié·es pour qu'ils soutiennent l'action du CSE) que sur la transparence de l'activité du CSE (éviter que les membres du CSE se détachent des salarié·es dont ils ne sont que les représentant·es).

4) Lorsque le CSE n'est pas rassuré par les éléments apportés par la direction, il peut établir un rapport sur la situation. Par qui peut-il se faire assister ?

Il peut se faire assister par un **expert-comptable** (décidé par un vote en CSE), également par le **commissaire aux comptes** de l'entreprise, et enfin par **2 salarié·es de l'entreprise** choisi·es pour leurs compétences sur la question (cela peut être n'importe quels salarié·es).

5) Sur quoi le droit d'alerte économique peut-il déboucher (c'est même souvent son objectif dès le départ) ?

L'alerte économique peut déboucher sur la **saisine des organes dirigeants de l'entreprise** (conseil d'administration ou conseil de surveillance), décidée par le vote à la majorité des présent·es au CSE. Cela permet de les informer, en supposant qu'ils ne soient pas au courant de tous les choix de gestion mis en œuvre au niveau de l'entreprise.

VI) Risque grave pour la santé publique et l'environnement

1) Lorsque le CSE a connaissance de procédés de fabrication susceptibles de présenter un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, quelle forme prend son alerte ?

L'alerte prend la forme d'un **document écrit, cosigné** par l'employeur et le CSE, qui figure ensuite dans un registre spécial.

Ce document doit préciser : les produits/procédés concernés, les conséquences sur la santé publique ou l'environnement et toutes autres informations jugées utiles.

2) En cas de divergence d'opinion entre la direction et le CSE sur le risque et les moyens pour le faire cesser ou en cas d'inaction de la direction, qui peut-on saisir ?

Le représentant du personnel peut alors saisir **le préfet du département**.