

Depuis la fusion des instances représentatives du personnel, le comité social et économique dispose des cinq droits d'alertes exercés auparavant par les délégués du personnel, le CHSCT ou le comité d'entreprise.

Le comité social et économique (CSE) dispose de cinq droits d'alerte dans des domaines variés.

Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles permet aux élus de tirer la sonnette d'alarme dans des situations graves telles que du harcèlement ou de la discrimination.

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent sert à prévenir le risque d'atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur.

Le droit d'alerte en matière de santé publique ou d'environnement permet aux travailleurs et à leurs représentants d'agir en cas de risque grave engendré par l'activité productive de l'entreprise.

Le droit d'alerte économique peut entraîner la saisine des organes dirigeants de l'entreprise dès lors que des faits préoccupants affectent la situation économique de celle-ci.

Le droit d'alerte sociale permet aux représentants du personnel d'exercer un contrôle de l'utilisation des contrats précaires par l'entreprise.


Dans les pages qui suivent, je vais tenter de vous apporter quelques éléments qui expliquent le fonctionnement de ces 3 premiers dispositifs liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité.


## 1. DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES, À LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE OU AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES

En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, les membres du comité social et économique (CSE) peuvent exercer un droit d'alerte <sup>(1)</sup>. Celui-ci est méconnu et donc peu utilisé malgré un fort potentiel. Il permet de « *tirer la sonnette d'alarme* » dans les situations les plus graves : harcèlement, répression syndicale, discriminations sexistes, racistes, espionnage des salariés, violences verbales, conditions de travail dangereuses, situations de souffrance, de stress, etc. Dans ces situations, les membres du CSE peuvent :

- mener une action en lieu et place d'un ou plusieurs salarié(s) ;
- recueillir des éléments de preuve qu'un salarié ne pourrait obtenir seul ;
- bénéficier, si nécessaire, d'une procédure accélérée aux prud'hommes.

**Le droit d'alerte**  
Atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles

**Qui peut l'exercer ?**  
 Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise

**À quelles conditions ?**  
**Une atteinte aux droits des travailleurs :**  
Droits de la personne, santé physique ou mentale, libertés individuelles 

# La procédure

## 1. Information de l'employeur

À tout moment et par tout moyen



## 2. Enquête conjointe

Sans délai, l'employeur doit procéder à une enquête avec l'élu du CSE déclencheur de l'alerte



## 3. Rédaction d'un compte rendu

Sur les conclusions de l'enquête (conseillé mais non obligatoire)



## 4. Saisine du juge

En cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur, le salarié ou l'élu du CSE peut saisir le juge (conseil des prud'hommes en procédure accélérée)



C'est une procédure que j'ai déjà employée plusieurs dizaine de fois en ma qualité de délégué du personnel et plus rarement dernièrement en ma qualité d'élu au CSE.

## 2. DROIT D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent est une prérogative de chaque élu du CSE, qu'il soit titulaire ou suppléant.

Anciennement, ce droit d'alerte appartenait au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Je pense que je l'ai utilisé moins de 20 fois fort heureusement.

Les outils de ce type ne sont pas à prendre à la légère.

**Le droit d'alerte**  
danger grave et  
imminent

**Qui peut l'exercer ?**

 Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise

**À quelles conditions ?**

**En cas de danger grave et imminent**  
Fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé mentale du travailleur



# La procédure

## 1. Consignation dans un registre spécial

Indiquer les postes et le nom des salariés concernés, la nature et la cause du danger



## 2. Enquête conjointe

Entre l'employeur et l' élu du CSE  
L'employeur doit prendre des mesures pour faire cesser le danger



## 3. Réunion d'urgence d'un CSE

En cas de désaccord, l'employeur doit convoquer d'urgence un CSE extraordinaire



## 4. Saisine de l'inspecteur du travail

Si le désaccord persiste, l'employeur ou l' élu du CSE doit immédiatement faire intervenir l'inspection du travail




### 3. DROIT D'ALERTE EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT


Je n'ai jamais utilisé cet outil.

## Le droit d'alerte santé publique et environnement





### Qui peut l'exercer ?

 Un élu du CSE ou un salarié,  
quelle que soit  
la taille de l'entreprise

### À quelles conditions ?

**Risque grave pour la santé publique  
ou l'environnement**  
et  
**Bonne foi du lanceur d'alerte** 

## La procédure

- 1. Consignation dans un registre spécial**  
En précisant les produits  
ou procédés de fabrication  
qui présentent un risque grave 
- 2. Information du CSE**  
L'employeur l'informe des alertes  
transmises 
- 3. Réponse de l'employeur**  
Dans un délai d'un mois 
- 4. Saisine du préfet**  
Par le CSE, en cas de désaccord  
ou d'inertie de l'employeur 
- 5. Saisine de la commission  
nationale de la déontologie  
et des alertes**  
En cas d'inertie du préfet,  
par une organisation syndicale  
représentative au niveau national 