

Les droits d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent

Les délégués du personnel, le CHSCT et le CE ont connu une « fusion ».

Ils sont remplacés par le CSE.

Depuis, ce dernier dispose de cinq droits d'alerte :

- ✓ Alerte atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles
- ✓ Alerte danger grave et imminent
- ✓ Alerte santé publique et environnement
- ✓ Alerte économique
- ✓ Alerte sociale

Les droits d'alerte sont des outils remarquables et redoutables.

Ils permettent aux représentants du personnel de briser le silence.

Droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent

a. Le code du travail

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Article L4132-2

Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Article L4132-3

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité social et économique.

Article L4132-4

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Article L4132-5

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Qui peut exercer ce 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).

L'élu du CSE doit-il être alerté par le salarié ?

Les élus peuvent constater seuls cette situation et déclencher l'alerte indépendamment du salarié mis en danger.

Quels moyens l'élu a pour réaliser cette procédure ?

Le temps passé par les représentants du personnel à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, est payé comme temps de travail effectif.

Ce temps ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

C'est quoi un danger grave et imminent ?

Un danger grave est « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». La gravité a donc des conséquences définitives ou longues à effacer ou importantes, au-delà du simple inconfort.

Un danger imminent implique la survenance d'un événement proche, susceptible de se réaliser soudainement, à tout moment.

Quelques exemples :

- ✓ Un colis à grande hauteur qui risque de tomber
- ✓ Frein défaillant sur un véhicule
- ✓ Absence de chaussures de sécurité, casque, lunette, masque, conduite en état d'ébriété ou sous stupéfiant... (selon les métiers)
- ✓ Défaut de protection alors que les salariés manipulaient de l'amiante
- ✓ Conduite avec un pare-brise cassé ou sans rétroviseur

Bien évidemment la liste peut être complétée.

Certains travailleurs peuvent exercer une activité comportant habituellement certains risques. Il faut en tenir compte dans l'évaluation du danger. En effet, si la tâche à accomplir relève des tâches habituelles issues du contrat de travail, la situation ne peut être considérée comme un danger grave et imminent quand bien même elles seraient risquées, d'où la mise en place des primes de risques dans certains métiers (militaires, pompiers, convoyeurs...).

PROCEDURE A SUIVRE

1. CONSTAT DU DANGER GRAVE ET IMMINENT

Ce constat peut résulter de l'alerte faite par le salarié destinataire ou non du risque grave, ou de la constatation par un membre du CSE lui-même.

Si un salarié informe un élu du CSE de l'existence d'un risque, il est fortement conseillé d'aller vérifier la véracité des faits, de s'entretenir avec les autres salariés afin d'étoffer les informations.

Il est préférable d'avertir le secrétaire du CSE.

2. ALERTE

Il est impératif d'alerter officiellement l'employeur en inscrivant sur le « registre spécial » ce qui a pu être constaté en y consignant l'avis de l'élu.

Ce registre dispose de pages numérotées et authentifiées par le tampon du CSE.

L'avis doit être daté et signé, et indiquer les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que les noms des salariés exposés à ce risque.

Ce registre est tenu à la disposition de représentants du personnel tout en restant sous la responsabilité de l'employeur.

Les précisions portées sur le document « registre spécial » sont importantes.

3. ENQUETE CONJOINTE

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel qui a consigné son avis sur le registre spécial et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le danger.

Il doit également demander aux travailleurs exposés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

La procédure d'alerte peut s'arrêter à ce stade si l'employeur fait en sorte que le risque n'existe plus.

Le CSE peut, à la suite de l'enquête, établir un compte rendu partant du constat du danger jusqu'aux mesures prises par l'employeur et l'envoyer aux travailleurs.

L'intérêt est d'inciter ces derniers à faire appel à leurs représentants dans des situations dont ils peuvent parfois suspecter la dangerosité sans oser les révéler.

Par ailleurs, ce compte rendu peut servir de précédent à d'éventuels futurs autres risques et dangers.

4. EN CAS DE DESACCORD REUNION CSE

Après l'enquête, l'élu du CSE et l'employeur peuvent ne pas être d'accord sur la qualification donnée à la situation comme étant une situation présentant un risque de danger grave et imminent.

Ils peuvent ne pas être en phase sur les mesures prises pour stopper le danger.

Si un tel désaccord survient, l'employeur doit convoquer d'urgence un CSE extraordinaire dans les vingt-quatre heures et y inviter l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT.

Si à l'issue de la réunion, élus et employeur s'accordent par un vote à la majorité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, la procédure d'alerte s'arrête.

Quelle qu'en soit l'issue, le secrétaire du CSE doit rédiger un procès-verbal.

5. INSPECTEUR DU TRAVAIL

Si le désaccord persiste entre les élus et l'employeur (égalité des voix ou la majorité contre), ce dernier ou le représentant du personnel doit immédiatement faire intervenir l'inspection du travail qui peut agir à plusieurs niveaux.

L'inspecteur du travail peut dresser un PV, mettre l'employeur en demeure, saisir le juge des référés, dresser un rapport...

Registre des dangers graves et imminents

Réf. 6622E

Date et heure
de constatation
du danger

Date

Heure

Date

Heure

Date

Heure

Date

Heure

Date

Heure

Poste(s) de travail concerné(s)

Nature et cause du danger