

Dernière mise à jour le 25 mai 2023

# Exercer le droit d'alerte dans une entreprise de 50 salariés et plus

Le droit d'alerte du CSE est un droit des instances représentatives du personnel ouvert dans différents cas pour faire cesser un trouble.

## Sommaire

- Identifier les lanceurs d'alerte
- Identifier le droit d'alerte
- Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent
- Droit d'alerte en cas de risque grave en matière de santé publique et d'environnement
- Droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE
- Droit d'alerte économique
- Droit d'alerte sociale
- Recueillir le témoignage du lanceur d'alerte
- Procéder à une enquête
- En cas d'atteinte au droit des personnes
- En cas de danger grave et imminent
- En cas de risque grave en matière de santé publique et d'environnement
- Faire cesser l'atteinte ou le danger
- Mettre en œuvre la procédure d'alerte économique
- Demander des explications
- Analyser la réponse de l'employeur
- Recourir à un expert-comptable
- Saisir les dirigeants ou associés
- Réunir le CSE dans le cadre du droit d'alerte sociale
- A savoir
- Les erreurs à éviter
- Références légales et jurisprudentielles

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les membres du CSE peuvent exercer l'ensemble des droits d'alerte prévus par la loi :

- Le droit d'alerte en cas d'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 ;
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement ;
- Le droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) mais le CICE n'existe plus depuis 2019 ;
- Le droit d'alerte économique ;
- Le droit d'alerte sociale.

## Identifier les lanceurs d'alerte

Le droit d'alerte incombe :

- A tout travailleur dans l'entreprise,
- Aux représentants du personnel dans l'entreprise, **membres du CSE ou délégués syndicaux**, dans la mesure où ils ont la responsabilité de la santé, la sécurité et les conditions de travail des employés.

Ils peuvent donc exercer un droit d'alerte lorsqu'ils estiment que la situation d'un salarié, ou une situation autre **présente un risque pour la vie ou pour la santé de ce même salarié ou de ceux de l'entreprise.**

## Identifier le droit d'alerte

### Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

Il s'agit d'une **atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles** dans l'entreprise qui n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

Il peut s'agir par exemple de l'ingérence de l'employeur dans la messagerie personnelle d'un salarié, d'enregistrement de conversations privées entre salariés, de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, de licenciement, d'une retenue de salaire, d'un délit d'entrave, etc...

Cette atteinte peut notamment résulter de :

- Faits de harcèlement sexuel ;
- Faits de harcèlement moral ;
- 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 ;
- D'un non-respect du droit aux congés, du droit à la déconnexion, du droit de grève, du droit de retrait, etc...
- Racisme ;
- Etc...

#### Exemple jurisprudentiel :

Atteinte aux libertés individuelles, par l'envoi aux responsables d'une société de lettres anonymes comportant des renseignements démontrant que l'auteur avait eu accès à des courriers confidentiels et verrouillés de l'entreprise auxquels l'employeur a demandé à son service informatique de contrôler les ordinateurs des salariés susceptibles d'avoir eu accès à ces informations. Les membres du CSE a saisi le conseil de prud'hommes pour qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder avec eux à une enquête relative aux conditions de consultation des messageries électroniques des salariés concernés, ce qui a été validé dans le cadre du droit d'alerte du CSE.

La victime présumée par l'atteinte peut être un salarié de l'entreprise, un intérimaire, ou encore un salarié d'un prestataire et un candidat à un emploi.

Le Délégué Syndical ou le CSE peut également utiliser cette procédure en cas d'atteinte à ses propres droits et libertés.

### Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Il s'agit d'un **danger grave et imminent constaté par un**

**membre du CSE ou porté à sa connaissance par un travailleur** (salarié, intérimaire, stagiaire...).

**Exemples** : risque grave et imminent provoqué par un matériel défectueux, une machine dangereuse ou le retrait de systèmes de protection, risque de chute lié à un échafaudage instable, exposition à l'amiante, système de freinage défectueux d'un véhicule, etc...

En cas de danger grave et imminent, un membre du CSE peut exercer son droit d'alerte et son droit de retrait.

A noter : Chaque salarié dispose également d'un droit d'alerte dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qu'il constate une défectuosité dans un système de protection. Il peut se retirer dans une telle situation.

### Droit d'alerte en cas de risque grave en matière de santé publique et d'environnement

Il s'agit d'un **risque grave en matière de santé publique et d'environnement lié aux produits ou procédés de fabrication** utilisés ou mis en œuvre par l'établissement.

**Exemples** : traitement et évacuation des déchets, usage de produits chimiques contraires à la protection de l'environnement, substances avariées, risque d'accident industriel ou écologique, etc...

A noter : Chaque salarié doit alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. L'alerte est consignée par écrit. L'employeur doit informer le salarié lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

### Droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE

Le droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) n'a plus lieu d'être puisque le CICE n'existe plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, **hormis les rémunérations versées à des salariés affectés à des exploitations à Mayotte.**

### Droit d'alerte économique

Il s'agit de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

**Exemples** :

- Baisse du chiffre d'affaires ;
- Perte de commandes ou de clients ;
- Retards répétés dans le paiement des salaires ;

- Reports renouvelés d'échéances et défauts répétés de paiement ;
- Notifications de protêts (acte authentique qui constate un non-paiement d'une dette) ;
- Non-respect des dates légales de tenue des assemblées générales ;
- Refus d'approbation des comptes par l'assemblée générale ;
- Refus de certification des comptes par le commissaire aux comptes ;
- Perte entraînant une diminution de l'actif net ;
- Non-reconstitution du capital social ;
- Carnet de commandes en berne ;
- Retards dans le règlement des fournisseurs ou des organismes sociaux ;
- Projet d'externalisation ;
- Fermeture d'un établissement.

#### Exemples jurisprudentiels :

- Déficit qui ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années consécutives, attesté par des rapports d'experts sur la situation économique de l'entreprise, et que l'employeur n'apporte aucune réponse pertinente au CSE pour l'expliquer et y remédier.
- Projet de transformation, de modification des statuts d'une société et la cession d'actions ;
- Projet de modification de la structure juridique ;
- Projet de réorganisation pour répartir l'activité sur deux sites ;
- Fermeture d'un laboratoire de prothèses dentaires ;
- Projet de réorganisation mondiale d'une activité d'ingénierie.

En revanche, la jurisprudence considère que la connaissance par le comité d'un projet de fusion ne constitue pas une circonstance justifiant, à elle seule, la mise en œuvre du droit d'alerte.

A noter : le droit d'alerte économique peut être déclenché par le CSE, mais aussi par les associés, un groupe d'actionnaires représentant au moins 5 % du capital social, les commissaires aux comptes, ou encore, les groupements de prévention agréés et le président du tribunal de commerce.

## Droit d'alerte sociale

Il s'agit de l'augmentation importante et inhabituelle du nombre des salariés titulaires d'un CDD et du nombre de salariés temporaires, ou du recours abusifs aux contrats précaires.

## Recueillir le témoignage du lanceur d'alerte

Il s'agit d'une des nombreuses missions des élus du CSE que de recueillir la parole du salarié.

Que ce soit dans le contexte du droit d'alerte ou pour simplement porter à la connaissance de l'employeur des dysfonctionnements, des questionnements ou des incompréhensions, les salariés doivent pouvoir s'exprimer librement auprès des élus en qui ils ont confiance.

Afin de garantir une certaine confidentialité, qui peut être nécessaire pour que certains salariés osent s'exprimer et qui est également une obligation liée au rôle d'élu, il convient d'éviter d'aborder des sujets dans des espaces ouverts comme des open space.

Le local du CSE peut être un lieu sûr pour échanger avec les salariés, dans le contexte d'un premier recueil confidentiel et anonyme.

Toutefois, si le témoignage d'un salarié doit ensuite servir à exercer un droit d'alerte, il faudra préférer des éléments écrits, tangibles et non anonymes, au risque de se voir refuser cet élément pour caractériser la notion de danger grave et imminent.

Un échange oral, un SMS, un appel téléphonique, un mail ou même un courrier ou un registre sont autant de moyens de recueillir la parole des salariés en tant qu'élu.

## Procéder à une enquête

### En cas d'atteinte au droit des personnes

Lorsqu'un élu du CSE constate ou se voit signaler 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 doit en saisir immédiatement l'employeur.

L'employeur est alors tenu de :

- Procéder sans délai à une enquête avec le membre CSE lanceur d'alerte ;
- Prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.

En pratique, un **plan d'enquête** formalise le déroulement de l'enquête et l'adhésion du CSE à ce plan. Des investigations sont menées et peuvent se caractériser par des entretiens avec les salariés, ou encore une visite des lieux de l'incident.

Le temps passé par les élus du CSE en réunion avec l'employeur pour l'enquête n'est pas assimilé à du temps de travail effectif mais s'impute sur le crédit d'heures de délégation des élus.

Après l'enquête, l'employeur et le CSE dresse un **bilan des informations recueillies**. Si une atteinte aux droits a été détectée, il faut déterminer les mesures pour la faire cesser. Un procès-verbal peut être rédigé.

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 du CSE 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 (en référé).

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 Public.

## En cas de danger grave et imminent

En cas de danger grave et imminent, qu'il a constaté lui-même ou qu'un travailleur a porté à sa connaissance, un élu du CSE peut déclencher une procédure d'alerte auprès de l'employeur. Cette démarche entraîne une enquête immédiate.

Le membre du CSE lanceur d'alerte doit consigner son avis par écrit sur le **registre des dangers graves et imminents** en précisant :

- Les postes de travail concernés ;
- Les noms des salariés exposés ;
- La nature du danger (exemple : fuite de gaz, échelle instable, sangle usée, etc...) ;
- La cause du danger (exemple : protocole d'évaluation des risques incomplet, non remplacement du matériel défectueux, absence de contrôle technique à jour, etc...) ;
- Les conséquences éventuelles (exemple : chute, brûlure, intoxication, etc...).

Les pages du registre doivent être numérotées et authentifiées par le tampon du CSE.

Le registre des avis de danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité de l'employeur, et mis à la disposition des membres du CSE.

Les avis des représentants sont datés et signés par le membre du CSE qui constate le danger.

L'employeur doit conserver ce registre pendant 3 ans. Il doit le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail.

### [Commander un registre](#)

L'employeur doit alors :

- Procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger ;
- Prendre les dispositions nécessaires pour y remédier ;
- Prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

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 CSE doit être réuni d'urgence, dans un délai maximum de 24 heures.

L'employeur doit en informer immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que l'agent du service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

Faute d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE (hors représentants syndicaux) sur les mesures à prendre, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail. Celui-ci procède à une mise en demeure ou saisit le juge des référés (le tribunal judiciaire) qui peut ordonner les mesures permettant de mettre fin au risque.

## En cas de risque grave en matière de santé publique et d'environnement

L'élu qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un tel risque grave en alerte immédiatement l'employeur qui examine la situation avec lui, puis l'employeur l'informe de la suite qu'il donne à cette alerte.

L'employeur doit examiner la situation conjointement avec le membre du CSE lanceur d'alerte et l'informer de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Le CSE peut saisir le préfet lorsqu'il est en désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois.

L'alerte du CSE est consignée sur un registre spécial (pages numérotées). Elle est datée, signée et comporte des mentions très précises dont les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

L'employeur tient ce registre spécial à la disposition des représentants du personnel et du médecin du travail.

A noter : La jurisprudence considère que dans les entreprises disposant de plusieurs établissements, lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul CSE, la mise en place du registre d'alerte au niveau du siège de l'entreprise suffit. Dans ce cas, l'employeur n'a pas l'obligation d'installer un registre d'alerte dans chacun des établissements. On peut en revanche supposer que la solution serait différente si chacun des magasins de l'entreprise est reconnu comme établissement distinct pour la mise en place d'un CSE d'établissement. Dans une entreprise pluri-établissements dotée de CSE d'établissements, l'employeur doit mettre en place un registre d'alerte propre à chaque établissement distinct

et le tenir à disposition des élus du CSE d'établissement.

Les pages du registre doivent être numérotées.

Le registre doit être conservé pendant 5 ans.

## Faire cesser l'atteinte ou le danger

Dès lors qu'un salarié ou un membre du CSE exerce son droit d'alerte, et que son bien-fondé est reconnu par l'employeur, celui-ci doit proposer rapidement, voire immédiatement selon la nature du danger identifié des solutions pour remédier à la situation concernée par le droit d'alerte :

- Des **mesures d'urgence temporaires**, par exemple stopper les activités concernées ;
- Puis **des mesures à long terme**, par exemple restructurer certains processus de contrôle.

Les différentes solutions peuvent être discutées avec les élus au cours de plusieurs réunions du CSE. Selon leurs implications sur les conditions de travail, la santé, la sécurité des salariés ou la gestion de l'entreprise, les solutions retenues pourront faire l'objet d'une information-consultation auprès du CSE.

## Mettre en œuvre la procédure d'alerte économique

### Demander des explications

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 est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du CSE ou d'une réunion extraordinaire requise à la majorité de ses membres. Le droit d'alerte permet donc au secrétaire du CSE d'imposer à l'employeur un point de l'ordre du jour sans devoir obtenir son accord.

Dans une entreprise à structure complexe, la demande d'explication peut être portée à la réunion ordinaire du CSE central (au moins semestrielle), sauf à organiser une réunion exceptionnelle décidée à la majorité de ses membres.

L'élaboration de ces questions constitue ainsi la première phase de la procédure et jouera un rôle déterminant pour la suite.

Il convient pour les élus, lors de la réunion où l'employeur répond à la demande d'explication notamment, de :

- vérifier que les faits préoccupants sont bien réels ;
- d'en évaluer l'impact ;
- de déterminer si la Direction de l'entreprise les a pris en considération ;
- de se faire expliquer quelles mesures peuvent ou doivent être prises pour surmonter les difficultés identifiées.

L'intérêt de la procédure est, à ce stade pour le comité, d'obtenir des informations auxquelles il n'a pas forcément accès habituellement.

### Analyser la réponse de l'employeur

Si les réponses de l'employeur sont suffisantes et permettent au CSE de dissiper les doutes qu'il pouvait avoir sur la situation de l'entreprise, la procédure prend fin.

Si le CSE n'obtient pas de réponse suffisante de l'employeur ou si la réponse confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un **rapport**.

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, et en l'absence d'accord créant des commissions du CSE, ce rapport est établi par la commission économique du CSE.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Le CSE ou, le cas échéant, la commission économique peut :

- Se faire assister, une fois par exercice comptable, d'un expert-comptable ;
- Convoquer le commissaire aux comptes ;
- S'adjoindre avec voix consultative 2 salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du CSE.

Ces salariés disposent de 5 heures chacun pour assister le CSE ou la commission économique en vue de l'établissement du rapport. Ce temps est rémunéré comme temps de travail.

### Recourir à un expert-comptable

Pour établir le rapport qu'il remet à la direction, le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable.

L'expert-comptable sera, la première fois qu'il est saisi, rémunéré par l'entreprise. En effet, l'employeur n'est tenu de rémunérer l'expert que pour le déclenchement d'un seul droit d'alerte par an.

La mission de l'expert s'appuie sur les questions posées par le comité et couvre les domaines suscitant l'inquiétude.

L'employeur doit fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Pour aider le CSE,

dans le cadre de cette mission, l'expert a ainsi droit aux mêmes informations que le commissaire aux comptes (par exemple, les études de marché, la situation des filiales ou de la maison mère).

Il échangera aussi avec la Direction et les élus pour disposer d'un maximum d'information.

Il recherchera aussi des informations à l'extérieur de l'entreprise, sur le marché, les concurrents.

Le comité conserve la faculté de préciser la mission de l'expert-comptable et de la compléter lorsque des faits en relation avec ceux ayant motivé l'exercice du droit d'alerte sont portés à sa connaissance au cours de la mission.

La mission de l'expert doit permettre aux représentants du personnel d'obtenir des informations, d'en faire une analyse approfondie et indépendante. Elle leur permettra d'obtenir des informations dans des domaines qui sont peu ou mal couverts par les missions légales d'assistance de l'expert-comptable dans le cadre des consultations récurrentes du CSE, comme l'organisation, le fonctionnement d'un service ou d'un site.

Il revient à l'expert-comptable en accord avec le comité de déterminer l'échéance de sa mission : si l'accompagnement se fait sur plusieurs mois, des notes d'étapes pourront lui être demandées, afin de permettre aux élus de nourrir leur réflexion et leur dialogue avec la Direction.

En tout état de cause, il conviendra de veiller à ce que la remise de ce rapport se fasse dans un délai raisonnable afin que la procédure d'alerte du CSE garde tout son sens.

A noter : La décision de recourir à l'expert peut être prise dès le début de la procédure (avant même que l'employeur ait fourni les explications demandées) à la condition que la désignation n'intervienne qu'après l'audition de l'employeur et au plus tôt en même temps que la décision du comité d'établir un rapport.

### Saisir les dirigeants ou associés

Le rapport du CSE ou, le cas échéant, de la commission économique conclut en émettant un **avis** sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'en informer les associés dans les autres formes de sociétés ou les membres dans les groupements d'intérêt économique.

Le CSE peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. Dans ce cas, l'avis de l'expert-comptable est joint à la saisine ou à l'information.

Dans les sociétés à conseil d'administration ou à conseil de surveillance, la demande d'explication sur le caractère

préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins 15 jours à l'avance. La réponse de l'employeur est motivée.

Dans les autres personnes morales, ces dispositions s'appliquent à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, lorsqu'elles en sont dotées.

Dans les autres formes de sociétés ou dans les groupements d'intérêt économique, lorsque le CSE a décidé d'informer les associés ou les membres de la situation de l'entreprise, le gérant ou les administrateurs leur communiquent le rapport de la commission économique ou du CSE.

Lorsque le CSE a saisi l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, cet organe délibère dans le mois de la saisine. L'extrait du procès-verbal des délibérations où figure la réponse motivée à la demande d'explication est adressé au CSE dans le mois qui suit la réunion de cet organe.

Dans les sociétés autres que celles qui ont un conseil d'administration ou de surveillance ou dans les groupements d'intérêt économique, les administrateurs communiquent aux associés et aux membres du groupement le rapport du CSE, ou le cas échéant de la commission économique, dans les 8 jours de la délibération du CSE demandant cette communication.

La procédure d'alerte permet au CSE de bénéficier de l'assistance d'un expert-comptable payé, sous certaines conditions, par l'entreprise.

Attention ! Les informations concernant l'entreprise communiquées dans ce cadre ont par nature un caractère confidentiel. Toute personne pouvant y accéder est tenue à leur égard à une **obligation de discrétion**.

## Réunir le CSE dans le cadre du droit d'alerte sociale

Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD et le nombre de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, **l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du CSE** si la majorité des membres du CSE le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur doit communiquer au CSE :

- Le nombre de salariés titulaires d'un CDD ;
- Le nombre de salariés temporaires ;
- Les motifs l'ayant amené à y recourir ;
- Le nombre des journées de travail accomplies par les

intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet.

Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un **recours abusif aux CDD**, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un **accroissement important** du nombre de salariés titulaires de CDD et de contrats de mission, il peut **saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail**.

Concernant la notion de « recours abusif » de salariés sous contrats précaires, l'Administration précise qu'il ne s'agit pas pour le comité de caractériser une infraction mais qu'il peut se contenter de constater une utilisation importante et récurrente des CDD, du portage et des missions d'intérim dans l'entreprise ou l'établissement pour en saisir l'inspecteur du travail.

Il s'agit en effet, rappelle l'administration, de lutter contre l'existence d'un pourcentage important et stable de travailleurs précaires dans l'entreprise laissant soupçonner un recours à ce type de contrats pour pourvoir des emplois permanents et durables, ce qui est strictement interdit par la loi.

Quant à la notion « d'accroissement important » des salariés sous contrats précaires, l'Administration précise que le concept peut s'apprécier par référence au nombre de contrats conclus les 5 mois précédents ou au cours de la même période durant les années précédentes ou à tout autre critère que les élus jugeront pertinent. Par exemple, au regard du niveau d'activité de l'entreprise ou de son caractère saisonnier.

L'inspecteur du travail saisi effectue les constatations qu'il estime utiles.

Il peut diligenter une enquête dans l'entreprise, demander des précisions à l'employeur, s'appuyer sur les registres d'entrées et de sorties du personnel et sur les relevés mensuels des entreprises de travail temporaire.

Il ne doit pas se limiter au strict constat d'infractions pénales.

Si au terme de son enquête, il constate un recours abusif au travail précaire (en estimant, par exemple, que l'employeur ne respecte pas l'interdiction de recourir au CDD pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise), il rédige un **rapport** sur ce point et demande à l'employeur d'élaborer un **plan de résorption de la précarité** dans l'entreprise.

Cette procédure n'est pas exclusive d'éventuelles constatations par l'inspecteur d'infractions et des sanctions pénales pouvant y être associées.

L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Selon l'Administration, si un débat doit s'engager entre les élus et l'employeur, ce dernier reste toutefois maître du contenu du plan qu'il mettra en œuvre.

En cas de défaut d'élaboration ou d'insuffisance du plan au regard des constatations de l'inspecteur du travail, le comité pourrait saisir le juge.

#### RECAPITULATIF DES PROCEDURES A SUIVRE

##### Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

1. **Alerter** l'employeur.
2. **Enquêter** conjointement avec l'employeur.
3. Si vous ne trouvez pas d'accord avec l'employeur, ou pas de solution ou s'il n'agit pas : saisir le bureau de jugement du **Conseil de prud'hommes** (le salarié victime doit donner son accord).

##### Alerte en cas de danger grave et imminent

1. **Alerter** l'employeur.
2. **Émettre** un avis et l'inscrire dans le **registre des dangers graves et imminents**.
3. **Enquêter** conjointement avec l'employeur.
4. En cas d'absence d'accord sur la réalité du danger ou la façon de faire cesser le risque : le CSE est réuni d'urgence dans un délai maximum de **24h**.
5. L'employeur doit informer et inviter à la réunion l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie.
6. Lors de la réunion, il faut un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leur exécution.
7. A défaut d'accord, saisine obligatoire de **l'inspection du travail** par l'employeur.

Alerte en matière de santé publique et d'environnement	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Alerter</b> l'employeur.</li> <li>2. <b>Inscrire par écrit</b> l'alerte dans le <b>registre spécial</b>.</li> <li>3. <b>Examiner</b> la situation conjointement avec l'employeur.</li> <li>4. L'employeur vous informe de la suite qu'il donnera à l'alerte.</li> <li>5. En cas d'absence d'accord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou en cas d'inaction de l'employeur dans un délai d'<b>1 mois</b>, vous pourrez saisir le <b>préfet de département</b>.</li> </ol>
Alerte économique	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demander des <b>explications</b> à l'employeur sur les faits préoccupants.</li> <li>2. Inscrire la demande à l'<b>ordre du jour</b> de la prochaine réunion CSE (l'employeur ne peut pas s'y opposer).</li> <li>3. En cas de réponse lacunaire de l'employeur ou dans le cas où le caractère préoccupant est confirmé, le CSE fait un <b>rapport</b>.</li> <li>4. Transmettre le rapport à l'employeur et au <b>commissaire aux comptes</b>.</li> <li>5. Émettre un avis et <b>voter</b> sur l'opportunité de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance si l'entreprise dispose de ces organes, ou informer les associés ou membres des groupements d'intérêt économique (GIE).</li> </ol>
Droit d'alerte sociale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demande d'<b>explications</b> à l'employeur lors de la prochaine réunion CSE.</li> <li>2. Si des abus sont constatés ou qu'il y a accroissement important du recours à des contrats précaires, alors, vous pouvez saisir l'<b>inspection du travail</b>.</li> <li>3. Le rapport de l'inspection du travail est communiqué à l'employeur.</li> <li>4. L'employeur doit vous communiquer ce rapport et sa réponse motivée accompagnée des mesures à mettre en oeuvre.</li> </ol>

## A savoir

- Un représentant du personnel ne peut pas faire jouer son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes pour faire annuler une sanction disciplinaire.
- Un salarié « lanceur d'alerte » ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir relaté ou témoigné des faits de bonne foi, que ce soit à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives.

Le lanceur d'alerte est également protégé contre les discriminations : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Ces lanceurs d'alerte sont protégés lorsqu'ils dénoncent des crimes ou des délits constatés dans l'entreprise.

- L'employeur ne peut pas contester l'utilisation du droit d'alerte, puisqu'il n'implique pas nécessairement un arrêt du travail. Par contre il peut contester la véracité de la situation ou le degré de gravité du danger identifié ainsi que la proposition de la façon d'y remédier.
- Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte économique relève de la compétence exclusive du CSE central. En effet, ce droit d'alerte étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au

seul CSE central. La règle reste la même lorsque le CSE central ne met pas en œuvre la procédure d'alerte économique. Le CSE d'établissement ne peut pas s'emparer de ce droit d'alerte sur ce fondement.

Les CSE d'établissement peuvent prendre l'initiative d'une « pré-alerte » interne, dès l'apparition de signes avant-coureurs dans l'unité de production et susceptibles de répercussions à l'échelle globale. Tout reposera, alors, sur la circulation des informations entre les deux niveaux et la pertinence des faits constatés par le comité d'établissement. Ce dernier pourra saisir le CSE central aux fins de voir la procédure déclenchée dans le cadre d'une réunion extraordinaire du CSE central.

## Les erreurs à éviter

### Sanctionner un membre du CSE en cas d'exercice du droit d'alerte :

Un élu, dans l'exercice de sa mission de représentation, est protégé et ne peut être inquiété, notamment par ses supérieurs hiérarchiques, pour avoir recueillis la parole d'un salarié faisant remonter des éléments, positifs ou négatifs sur son vécu personnel dans l'entreprise.

De plus un salarié titulaire d'un mandat d'élu du personnel bénéficie à ce titre d'une protection contre le licenciement. La rupture de son contrat doit être autorisée par l'inspection du travail (ou, en cas de recours hiérarchique, par le Ministre du Travail) et ne doit pas être en rapport avec le mandat détenu.

### Sanctionner un salarié en cas d'exercice du droit d'alerte :

Un salarié ne peut être sanctionné pour avoir utilisé son droit d'alerte, même s'il s'avère après enquête que l'utilisation de celui-ci n'était pas fondée.

#### Confondre droit d'alerte et procédure de signalement :

Le droit d'alerte du CSE est un droit des instances représentatives du personnel ouvert dans différents cas pour faire cesser un trouble. Il est prévu par le Code du Travail et ne relève pas de la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique qui définit le lanceur d'alerte comme « la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ».

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II », a créé un régime général de protection des lanceurs d'alerte et de recueil de leurs signalements.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, une procédure de recueil des signalements doit être mise en place dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'entreprise doit également désigner un référent chargé de recueillir les alertes.

La procédure de recueil des signalements doit préciser notamment :

- l'identité du référent susceptible de recevoir les alertes ;
- les modalités selon lesquelles le lanceur d'alerte adresse son signalement, fournit les faits, informations ou documents de nature à étayer son signalement ;
- les conditions dans lesquelles l'auteur du signalement est informé de la réception de son signalement ;
- les mesures prises pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visés et pour assurer la destruction des éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur lorsqu'aucune suite n'y a été donnée.

Elle est portée à la connaissance des salariés par tout moyen (électronique, affichage, etc...).

[Consulter le dossier sur la protection des lanceurs d'alerte](#)

## Références légales et jurisprudentielles

Code du Travail : L 2312-5, L 2312-59, L 2312-60, L 2312-63, L 2312-64, L 2312-70, L 2312-71, R 2312-29 et R 2312-30, L 2315-83 ; L 4132-1 à L 4132-5, L 4133-1 à L 4133-4, D 4133-1.

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.

Loi n° 2018-217 du 28 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Circulaire DRT n° 2002?08, 2 mai 2002 (alerte sociale).

Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111 (danger grave et imminent).

Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274 ; Cass. soc., 9 février 2016, n° 14-18.567 (atteinte au droit des personnes).

Cass. soc., 28 octobre 1996, n° 95?10.274 ; CA Versailles, 2 octobre 1997, n° 95/00009921 ; Cass. soc., 19 février 2002, n° 00?14.776 ; Cass. soc., 18 janvier 2011, n° 10?30.126 ; Cass. soc., 7 juillet 2021, n° 19-15.948 ; Cass. soc., 17 juin 2022, n° 21-13.312 (alerte économique).

Cass. soc., 27 avril 2022, n° 437735 (protection contre le licenciement).

Cass. soc., 28 septembre 2022, n° 21-16993 (registre des alertes santé publique et environnementales).

Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-16.230 (temps passé en réunion d'enquête par les membres du CSE).