

Dernière mise à jour le 25 mai 2023

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

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
- 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
- A savoir
- Les erreurs à éviter
- Références légales et jurisprudentielles

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE peuvent exercer :

- 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.

## 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.

## 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.

### RECAPITULATIF DES PROCEDURES A SUIVRE

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Alerter</b> l'employeur.</li> <li>2. <b>Enquêter</b> conjointement avec l'employeur.</li> <li>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 <b>Conseil de prud'hommes</b> (le salarié victime doit donner son accord).</li> </ol>
Alerte en cas de danger grave et imminent	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Alerter</b> l'employeur.</li> <li>2. <b>Émettre</b> un avis et l'inscrire dans le <b>registre des dangers graves et imminents</b>.</li> <li>3. <b>Enquêter</b> conjointement avec l'employeur.</li> <li>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 <b>24h</b>.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>7. A défaut d'accord, saisine obligatoire de l'<b>inspection du travail</b> par l'employeur.</li> </ol>
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>

## 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.
- 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.

## 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 a renforcé la protection des lanceurs, créé une procédure de signalement, et 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 ».

[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, D 4133-1

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.

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., 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).