



ACTUALITES JURIDIQUES

LE DROIT D'ALERTE DU CSE

- **en cas d'atteinte aux droits des personnes (article L.2312-59 Code du travail)**

Si un membre du comité social et économique constate qu'il existe 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 en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter :

- de faits de harcèlement sexuel ou moral ;
- de 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.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, 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.

Cette prérogative appartient à tous les CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A NOTER : Le temps passé par les membres du CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes s'impute sur leur crédit d'heures de délégation. (Cass. soc., 9 nov. 2022, no 21-16.230).

- **en cas de danger grave et imminent (article L.2312-60)**

Un représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent doit en alerter immédiatement l'employeur en consignnant son avis dans un registre (C. trav., art. L. 4131-2). Le Code du travail prévoit que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* » (C. trav., art. L. 4131-1).

Le danger imminent est un danger susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

Le danger grave, est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le danger doit apparaître comme se situant au-delà du risque

qui s'attache à l'exercice normal d'un travail.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui a déclenché l'alerte. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation. À la fin de l'enquête, une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

Cette prérogative appartient à tous les CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise.

• **en matière sanitaire et environnementale du CSE (article L.4133-2)**

Le travailleur alerte 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 (C. trav., art. L. 4133-1). De même, le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 4133-2).

L'alerte est consignée par écrit sur un registre spécial.

Cette prérogative appartient à tous les CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A NOTER : Si l'entreprise n'est dotée que d'un seul CSE et que le registre spécial est tenu au siège de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un registre d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun de ses sites (Cass. soc., 28 sept. 2022, no 21-16.993).

• **en matière économique (articles L2312-63 à L2312-69)**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L. 2312-63 du Code du travail dispose que 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 comité.

Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport qui sera transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Dans ce cadre, le CSE peut notamment se faire assister d'un expert-comptable et convoquer le commissaire aux comptes (C. trav., art. L. 2312-64).

• **en matière sociale (articles L2312-70 à L2312-71)**

Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, 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 contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Si cet accroissement intervient depuis la dernière réunion du CSE ayant abordé le sujet des contrats précaires, cette alerte peut être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

A NOTER : Les infractions aux règles de santé et de sécurité peuvent engager la responsabilité de l'employeur. Chaque infraction est passible d'une amende de 10.000 euros.