

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2312-5 à L2312-7
Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Code du travail : article L2312-59
Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Code du travail : article L2312-60
Alerte en cas de danger grave et imminent

Code du travail : articles L2312-63 à L2312-69
Droit d'alerte économique

Code du travail : articles L2312-70 à L2312-71
Droit d'alerte sociale

Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4
Droit d'alerte (danger grave et imminent)

Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5
Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait

Code du travail : articles L4741-1 à L4741-8
Infractions commises par l'employeur (amende pénale)



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Droit d'Alerte du CSE

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérifié le 4 février 2022

Les membres du comité social et économique (CSE) disposent de plusieurs procédures d'alerte leur permettant d'agir lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants. Ils alertent l'employeur notamment en cas de danger grave et imminent et en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Les procédures varient selon la taille de l'entreprise.

De 11 à 49 salariés

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Lorsqu'un membre du CSE constate qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), il doit saisir immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Le membre du CSE doit saisir le conseil de prud'hommes si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte.

Le salarié concerné doit donner son accord pour cette démarche.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le membre du CSE qui utilise son droit d'alerte doit immédiatement informer l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Postes de travail concernés par la cause du danger constaté
- Nature et cause de ce danger
- Nom des travailleurs exposés

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.

En cas de désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de remédier à la situation.

Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement

Un membre du CSE qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement
- Conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée

Responsabilité de l'employeur

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 €.

Plus de 50 salariés

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Lorsqu'un membre du CSE constate qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), il doit saisir immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du CSE. Il prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Le membre du CSE doit saisir le conseil de prud'hommes si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte.

Le salarié concerné doit donner son accord pour cette démarche.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le membre du CSE qui utilise son droit d'alerte doit immédiatement informer l'employeur. L'alerte est consignée par écrit sur le registre des dangers graves et imminents qui a été ouvert par l'employeur.

Cette alerte doit être datée et signée. Elle doit indiquer les informations suivantes :

- Postes de travail concernés par la cause du danger constaté
- Nature et cause de ce danger
- Nom des travailleurs exposés

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.

En cas de désaccord entre l'employeur et le membre CSE, l'employeur réunit le CSE dans un délai de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de remédier à la situation.

Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement

Un membre du CSE qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial qui a été ouvert par l'employeur.

L'alerte est datée et signée. Elle indique les informations suivantes :

- Produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement
- Conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement
- Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée

Droit d'alerte économique

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 doit être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE.

Droit d'alerte sociale

Lorsqu'un accroissement important du nombre de salariés en CDD ou en contrat de mission (intérim) est constaté, le CSE alerte l'employeur.

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 du CSE.

Responsabilité de l'employeur

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 €.