



Les représentant.e.s du personnel au CSE (Comité Sociale et Économique) disposent d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les salarié.e.s de l'entreprise, ou en cas de situation dangereuse pour la santé publique et l'environnement.

La procédure

Danger grave et imminent



Un.e représentant.e du personnel, lorsqu'il.elle constate ou est informé.e d'une situation dangereuse, **doit en alerter l'employeur.euse.**



Le ou la représentant.e consigne l'alerte dans un registre dédié : il faut le demander à l'employeur.euse, il est généralement conservé dans les bureaux des ressources humaines.



L'employeur.euse est alors tenu.e de procéder immédiatement à une **enquête avec le ou la représentant.e** qui l'a alerté.



L'employeur doit prendre **toutes les mesures qui s'imposent pour écarter le danger.**

Santé publique et environnement



Un.e représentant.e du personnel, lorsqu'il.elle constate ou est informé.e d'une situation dangereuse, **doit en alerter l'employeur.euse.**



Le ou la représentant.e consigne l'alerte dans un registre dédié : il faut le demander à l'employeur.euse, il est généralement conservé dans les bureaux des ressources humaines.



L'employeur.euse doit immédiatement **examiner la situation avec le ou la représentant.e** du personnel qui l'a alerté.



L'employeur.euse doit **informer des suites** qu'il donne à l'alerte lancée.

En cas de désaccord sur les mesures prises par l'employeur.euse...



Le CSE est réuni dans les 24 heures en réunion extraordinaire. L'inspection du travail et les services de prévention de la CRAM sont informés et peuvent y assister.



Si le désaccord persiste, l'inspection du travail est tenue d'intervenir, soit pour mettre en demeure l'employeur, soit pour saisir le juge des référés.



Le ou la représentant.e du personnel peut saisir le représentant de l'Etat dans le département d'une demande d'intervention.

Droit d'alerte : quel intérêt ?

Contrairement au droit de retrait, qui s'exerce individuellement, **le droit d'alerte peut concerner un collectif de travailleurs.euses** : par exemple, l'ensemble des ouvrier.e.s d'un atelier où se situe le danger.

La réaction de l'employeur.euse doit être immédiate, de même que l'intervention de l'inspection du travail en cas de désaccord entre le ou la représentant.e et l'employeur.euse sur un danger grave et imminent.

Le droit d'alerte ne concerne pas que les salarié.e.s : s'il est déclenché pour des raisons de santé publique ou d'environnement, il permet de protéger les habitant.e.s, les usager.e.s... Dans le cas du CORONAVIRUS, vous pouvez par exemple déclencher un droit d'alerte dans une entreprise agroalimentaire qui ne respecterait pas les consignes sanitaires et risquerait, ainsi, de transmettre le virus aux client.e.s !

ATTENTION : le droit d'alerte n'implique pas automatiquement de quitter le poste de travail. Si vous voulez cesser immédiatement le travail du fait d'une situation dangereuse, consultez la fiche « droit de retrait ».

- **Représentant.e.s du personnel** : si vous avez besoin de conseils sur le droit d'alerte, contactez votre syndicat !
- **Salarié.e.s en danger** : n'hésitez pas à saisir vos représentant.e.s du personnel au CSE dans l'une ou l'autre des situations pour qu'ils déclenchent l'alerte !

Source : code du travail, articles L4131-2, L4132-2, L4132-3, L4132-4, L4132-5 pour le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ; articles L4133-1 et suivants pour le droit d'alerte en cas de situation dangereuse pour la santé publique et l'environnement.

contact@cnt-so.org

