



par

Anne Duché
Juriste en droit social

Qui a un droit d'alerte dans l'entreprise ?

Signaler l'existence d'un danger pour la santé ou la sécurité, d'une atteinte aux libertés individuelles ou encore interroger l'employeur sur la situation économique de l'entreprise ; le droit d'alerte, ouvert à tous les acteurs de l'entreprise, permet de réagir efficacement en cas de situation inquiétante.

LE DROIT D'ALERTE DU SALARIÉ

En quoi consiste le droit d'alerte du salarié ?

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 droit d'alerte est en réalité un devoir pour le salarié, qui est obligé de signaler toute situation dangereuse.

Dans quelles hypothèses peut-il être mis en œuvre ?

Le danger peut soit résulter d'une cause extérieure au salarié (machine dangereuse...), soit être lié à son état de santé, comme une allergie aux substances auxquelles son poste l'expose (Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111). Le danger grave est celui qui est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Il ne s'agit donc ni d'un simple inconfort ni du danger inhérent au travail lui-même. Il y a danger imminent quand il peut se réaliser brusquement et dans un délai rapproché (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993).

Quelle est la procédure à suivre ?

La loi ne précise ni le moment, ni la forme de l'avis que le salarié doit donner à l'employeur. Néanmoins, il est préférable pour des questions de preuve que celui-ci établisse l'alerte par écrit.

Le salarié peut également prévenir le CHSCT de l'existence d'un danger, qui devra alors en référer immédiatement à l'employeur (C. trav., art. L. 4131-2).

À NOTER

Le signalement à l'employeur par le salarié ou par le CHSCT d'un danger est important puisqu'en cas de réalisation, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle « bénéficie » de droit de la faute inexcusable de l'employeur (C. trav., art. L. 4131-4). Le salarié pourra alors prétendre à une meilleure indemnisation (voir article p. 2 « le Conseil constitutionnel améliore l'indemnisation des AT/MP », Jean-Christophe Ketels).

LE DROIT D'ALERTE DU CHSCT

Qu'est-ce que le droit d'alerte du CHSCT ?

Le CHSCT dispose lui aussi d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4131-2). C'est un droit qui appartient à **chaque membre du CHSCT** et non pas au CHSCT collégalement.

Dans quelles hypothèses peut-il être mis en œuvre ?

Il doit être déclenché s'il existe un danger grave susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Ce danger doit être une **menace pour la vie et la santé des salariés** et peut résulter d'un accident ou d'un processus à plus long terme (par exemple : exposition à

un produit chimique dangereux), d'une machine ou d'une ambiance de travail. L'alerte n'est pas limitée aux dangers physiques pouvant survenir soudainement et peut concerner des risques d'exposition à des nuisances qui produiront des effets à plus long terme ou de nature à porter atteinte à la santé mentale.

Il peut être actionné par un membre du CHSCT soit spontanément, soit par l'intermédiaire d'un salarié.

Son objectif est de permettre l'ouverture d'une enquête sur le danger mais il ne permet pas aux membres du CHSCT d'arrêter les machines ou la production (*Cass. soc., 15 mai 1991, n° 88-42.744*).

Quelle est la procédure à suivre ?

Le Code du travail est très précis sur ce point.

1^{re} étape : information et consignation par écrit

Le membre du CHSCT doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. L'avis est daté et signé, et comporte les indications suivantes (*C. trav., art. D. 4132-1*) :

- poste(s) de travail concerné(s) ;
- nature du danger et de sa cause ;
- nom du ou des salariés exposés.

La décision n'a pas besoin d'être collégiale : un membre du CHSCT peut écrire seul sur ce registre sans passer par le comité mais dans un souci de transparence, mieux vaut informer les autres membres.

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CHSCT (*C. trav., art. D. 4132-2*). Quand plusieurs comités distincts sont créés, il est établi un registre par comité. Il est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier a désignée à cet effet (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

À NOTER

*Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte correspond à des circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 4614-6 du Code du travail si le représentant du personnel a déjà utilisé son crédit d'heures légal (*Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.783*).*

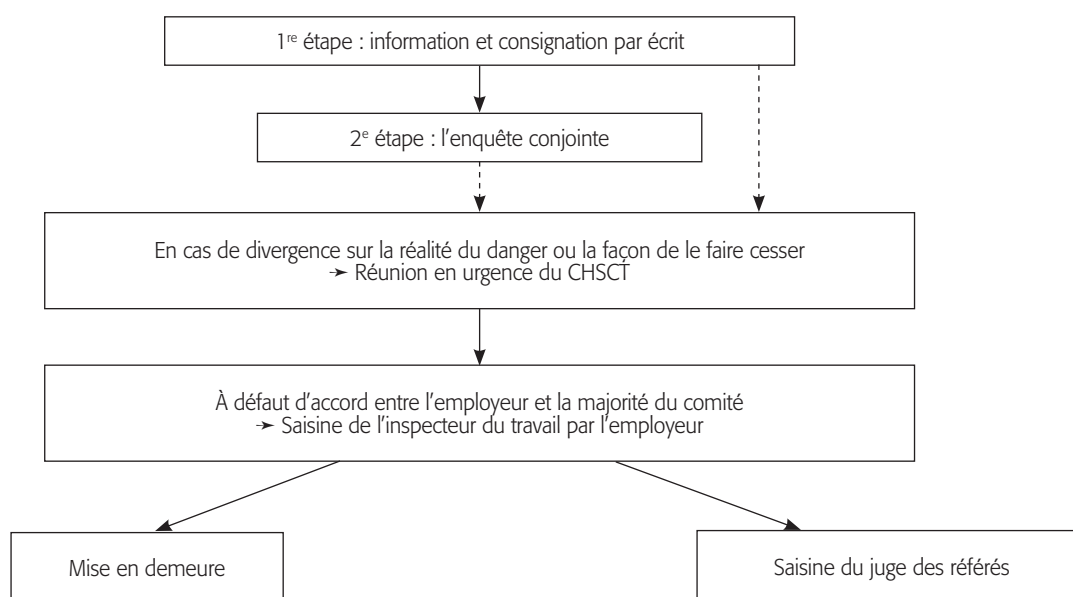
2^e étape : l'enquête conjointe

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT et de prendre les dispositions nécessaires (*C. trav., art. L. 4132-2*). Si l'employeur refuse, il commet un délit d'entrave. Tel n'est pas le cas, si un établissement en raison même de sa mission est déjà apte à faire face à des risques de contagion. Par exemple, lorsqu'un établissement hospitalier reçoit des malades porteurs du virus du sida (*TA Versailles, 2 juin 1994, n° 87-2364*).

L'enquête permet notamment :

- de prendre contact avec les salariés concernés ;
- d'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE DROIT D'ALERTE DU CHSCT



À NOTER

L'employeur ne peut refuser au membre du CHSCT de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport ou lui rembourser ses frais de déplacement, en cas d'utilisation du véhicule personnel (Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 86-44.112).

Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT ?

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 CHSCT est réuni d'urgence sous 24 heures (C. trav., art. L. 4132-3).

De plus, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (désormais appelée CARSAT), lesquels peuvent assister à la réunion du CHSCT (C. trav., art. L. 4132-3).

Que se passe-t-il si le désaccord persiste ? À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur (C. trav., art. L. 4132-4).

Celui-ci a alors la faculté d'ouvrir une procédure de mise en demeure, qui sera adressée à l'employeur si l'inspecteur constate une situation dangereuse résultant soit du non-respect des dispositions relatives aux principes de prévention, soit d'une infraction en matière d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. L. 4721-1).

Si à l'expiration du délai de mise en demeure cette situation n'a pas cessé, l'inspecteur peut dresser un procès-verbal à l'employeur (C. trav., art. L. 4721-2).

L'inspecteur du travail peut également saisir le juge des référés lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique résulte de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité. Le juge pourra ordonner toutes mesures propres

à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, produits ou autres. Le juge peut aussi demander la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier et assortir sa décision d'une astreinte (C. trav., art. L. 4732-1 et C. trav., art. L. 4732-2).

LE DROIT D'ALERTE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

En quoi consiste le droit d'alerte des DP ?

Les DP ont pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise. Dans ce cadre, ils peuvent exercer leur droit d'alerte. En effet, si un DP constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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 peut en saisir immédiatement l'employeur (C. trav., art. L. 2313-2).

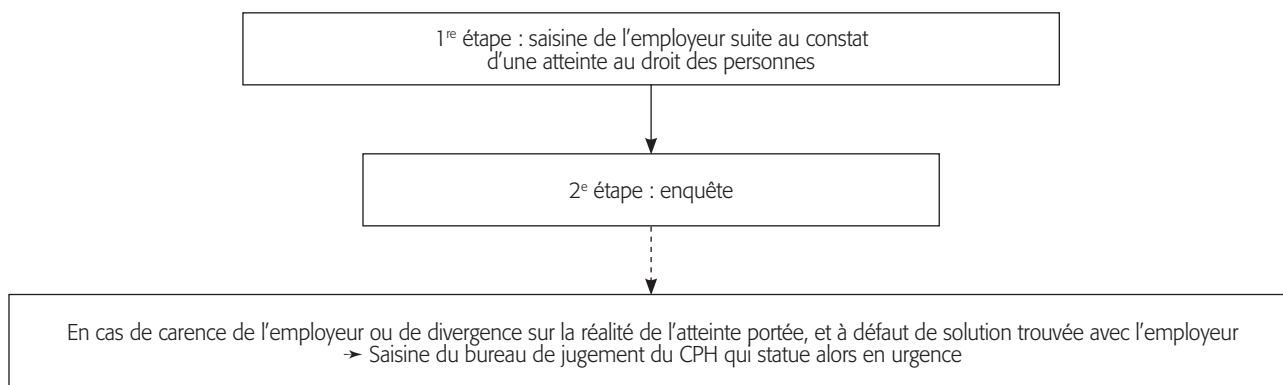
Dans quelles hypothèses peut-il être mis en œuvre ?

L'atteinte peut notamment résulter 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 (C. trav., art. L. 2313-2).

De plus, les DP peuvent faire usage de leur droit d'alerte pour vérifier que l'employeur n'a pas indûment pris connaissance de messages personnels du salarié stockés sur son ordinateur professionnel (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274).

Un DP peut aussi utiliser le droit d'alerte en cas de discrimination à son égard (Cass. soc., 26 mai 1999, n° 97-40.966). Le droit d'alerte a toutefois une portée limitée puisqu'il ne confère pas au DP le pouvoir d'agir en nullité des licenciements prononcés par l'employeur à la suite d'une atteinte aux

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE DROIT D'ALERTE DES DP



droits des personnes ou aux libertés individuelles (*Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-42.661*). De même, un DP ne peut pas faire usage de son droit d'alerte pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire ou d'heures supplémentaires (*Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-42.062*).

NOTRE POINT DE VUE

Le droit d'alerte peut cependant être un moyen d'obtenir des éléments de preuve de l'existence d'une discrimination ou un moyen de prévenir des atteintes aux libertés individuelles des salariés.

Quelle est la procédure à suivre ?

Dans un 1^{er} temps, le DP qui constate lui-même, ou qui est alerté par la victime ou un simple témoin, d'une atteinte au droit des personnes, peut saisir immédiatement l'employeur.

Dans un 2nd temps, l'employeur doit procéder sans délais à une enquête avec le DP et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le DP ou le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence (selon les formes du référé). Le conseil de prud'hommes peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte et assortir sa décision d'une astreinte (*C. trav., art. L. 2313-2 et Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-41.016*).

LE DROIT D'ALERTE DU CE

Qu'est-ce que le droit d'alerte économique du CE ?

Ce **droit facultatif** permet d'élucider une situation jugée préoccupante pour la situation économique de l'entreprise et de demander à l'employeur de fournir des explications (*C. trav., art. L. 2323-78 et cf. Les Cahiers Lamy du CE, n° 90, févr. 2010*).

Dans quelles hypothèses peut-il être mis en œuvre ?

Le CE doit avoir « *connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise* » (*C. trav., art. L. 2323-78*). La loi ne précise pas quels sont ces faits, il faut se reporter au projet de loi et à la jurisprudence.

Ainsi, au-delà des éléments comptables et financiers, le CE peut arguer de difficultés économiques telles qu'une baisse

importante et durable des commandes, un fléchissement substantiel des investissements pouvant s'accompagner de plans de restructuration et de licenciements (*Rép. min., 29 sept. 1986, JO AN, p. 3355*).

Le juge a récemment élargi les hypothèses dans lesquelles le CE peut recourir au droit d'alerte à « *toute situation de l'entreprise susceptible d'avoir des répercussions sur l'emploi* » (*CA Grenoble, 10 févr. 2010, n° 09/01272*).

Quelle est la procédure à suivre ?

Le déclenchement de la procédure d'alerte ne peut intervenir que si le CE a fait **inscrire à l'ordre du jour de la réunion**, préalablement à celle-ci, une demande d'explications de la part de l'employeur (*C. trav., art. L. 2323-78*). Si tel n'est pas le cas, la procédure sera annulée.

Si le recours au droit d'alerte est voté lors de la réunion du CE, la liste de questions est remise à l'employeur lors d'une 2nde réunion.

Si le CE est rassuré par les réponses de l'employeur, il stoppe l'alerte et le constate dans son procès-verbal. Au contraire, si les réponses de l'employeur sont insuffisantes ou confirment le caractère préoccupant de la situation, le CE procède à un 1^{er} vote pour décider d'établir un rapport sur la situation puis à un 2nd vote pour décider de se faire assister ou non par un expert-comptable.

Une fois le rapport établi, la majorité des élus titulaires peut décider de le transmettre à l'organe dirigeant. Le secrétaire du CE le transmet alors accompagné des observations et des questions du CE, ainsi qu'au commissaire aux comptes s'il en existe un. Les réponses du conseil d'administration aux questions du CE doivent être motivées. ■

Qui ?	À quel moment ?
Salarié	En cas de situation de travail dont le salarié 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 (<i>C. trav., art. L. 4131-1</i>).
CHSCT	En cas de danger grave et imminent (<i>C. trav., art. L. 4131-2</i>).
DP	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 (<i>C. trav., art. L. 2313-2</i>).
CE	En cas de situation jugée préoccupante pour la situation économique de l'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2323-78</i>).