|  |  |
| --- | --- |
|  | **Droit d’alerte du CSE**  **pour danger grave et imminent** |

L’employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé : actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (art [L. 4121-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035640828&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171001)).

Afin de promouvoir la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE dispose du droit de déclencher une procédure d'alerte, notamment en cas de danger grave et imminent quelle que soit la taille de l'entreprise.

**Les notions de grave et imminent :**

Selon l'administration, est grave « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Est imminent « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

**Le déclenchement du droit d’alerte :**

**Conseil UNSA :**

**Le droit d’alerte est à manier avec précaution, prudence et discernement. L’UNSA recommande, avant tout lancement de la procédure d’alerte, de prendre conseil auprès d’un expert partenaire de l’UNSA afin de vérifier que le droit d’alerte est justifié. Il faut s’assurer d’avoir des indicateurs précis permettant de justifier la gravité et l’imminence du risque en question. Si l’expert confirme que le risque apparaît justifié, vous pouvez déclencher ce droit d’alerte. Faites attention aussi à bien sécuriser l’ordre du jour du CSE.**

Lorsqu'un représentant du personnel au CSE, constate qu'il existe un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés, ou si des défectuosités sont constatées dans les systèmes de protection (notamment par l'intermédiaire d'un salarié), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit (art. L. [4131-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035653297&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180101), L. [4132-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5B34D95B7CCA703987ED42F8C3012120.tplgfr27s_3?idArticle=LEGIARTI000035653288&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200511&categorieLien=id&oldAction=) et [D. 4132-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=17B785273F8CE2771A053582F1DBA58E.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000036484010&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180505)). L'administration a par ailleurs précisé que cette mission pouvait valablement être confiée aux membres de la CSSCT (Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, janv. 2020, question 101).

L’avis du CSE doit être consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE. Il est daté, signé et comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés (art. D. 4132-1).

**Suites données au droit d'alerte exercé par un membre du CSE :**

* **La mise en place d’une enquête** :

A la suite d'un avis de danger grave et imminent émis par un représentant du personnel au CSE, l'employeur doit procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier (article L. 4132-2). Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement (article [L. 2315-94](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036762002&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180401)) ;

**- L’adoption des mesures de sécurité nécessaires :**

Devant un danger grave et imminent, l'employeur est tenu de réagir et d'assurer la sécurité des salariés. Son manque de réactivité pourrait lui être reproché.

**- La réunion en urgence du CSE :**

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures). En outre, l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion du CSE (C. trav., art. [L. 4132-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033025305&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160810)).

- **La saisine de l'inspection du travail :**

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. Ce dernier dispose alors de deux possibilités. Il peut soit remettre un rapport au Direccte afin que celui-ci mette en demeure l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures qu'il estime utile (art. L. 4721-1), soit saisir le juge des référés (art. L. 4732-1).

Dans cette hypothèse, le juge des référés peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser le danger.

Le document unique d’évaluation des risques devra également être modifié dans des délais raisonnables.

Le rôle des élus CSE est éminemment primordial en cette période. Vous pouvez utilement vous reporter à la fiche UNSA droit de retrait du travailleur publiée sur la FAQ utile aux salariés et [aux fiches conseils par métier publiées sur le site du ministère du travail](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs).