

Dernière mise à jour le 07 novembre 2017

Le droit d'alerte des représentants du personnel

Les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) disposent chacun d'un droit d'alerte propre à leur mission. En quoi consistent ces droits d'alerte pour chacun d'eux ? Dans quel cadre les exercer ?

Sommaire

- Le droit d'alerte économique du CE (ou du CSE)
- Le droit d'alerte sociale du CE (ou du CSE)
- Le droit d'alerte du CE (ou du CSE) en matière d'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)
- Le droit d'alerte des DP (ou du CSE)
- Le droit d'alerte du CHSCT (ou du CSE)
- La protection du « lanceur d'alerte »

Les représentants du personnel disposent chacun d'un droit d'alerte propre à leur mission.

Avec la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique, les droits d'alerte existants sont transférés à cette instance unique, le CSE (Comité Social et Economique), dès sa mise en place dans l'entreprise.

Le droit d'alerte économique du CE (ou du CSE)

Le CE (ou CSE) a un droit d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, par exemple en cas de baisse du chiffre d'affaire, de perte de commandes ou de clients, de retards répétés dans le paiement des salaires, etc...

Pour lancer la procédure d'alerte, le CE (ou CSE) doit faire inscrire, à l'ordre du jour d'une réunion, une demande d'explications par l'employeur. Si l'employeur ne fournit pas de réponse suffisante ou s'il confirme le caractère préoccupant de la situation, le CE (ou CSE) doit établir un rapport qui sera transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Lien articles L 2312-63 à L 2312-69 du Code du Travail.

Le droit d'alerte sociale du CE (ou du CSE)

Le CE (ou CSE) peut saisir l'inspection du travail lorsqu'il :

- prend connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, portage salarial ou travail temporaire,
- constate un accroissement important du nombre de salariés intérimaires ou en CDD.

Lien articles L 2312-70 et L 2312-71 du Code du Travail.

Le droit d'alerte du CE (ou du CSE) en matière d'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)

Le CE (ou CSE), qui constate que le CICE n'a pas été utilisé en tout ou partie conformément à son objet, peut demander des explications à l'employeur. Si les explications données par l'employeur ne semblent pas suffisantes ou confirment une

utilisation non-conforme des sommes, le CE (ou CSE) établit un rapport qui sera transmis au comité de suivi régional du CICE.

Lien articles L 2312-61 et L 2312-62 du Code du Travail.

Le droit d'alerte des DP (ou du CSE)

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les DP (ou le CSE) ont un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur intégrité physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Il peut s'agir par exemple de l'ingérence de l'employeur dans la messagerie personnelle d'un salarié, d'enregistrement de conversations privées entre salariés, de discrimination en matière d'embauche, de rémunération, de licenciement, etc...

Le DP (ou le membre du CSE) qui constate l'atteinte doit saisir l'employeur qui doit alors procéder à une enquête conjointe avec lui et prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Lien article L 2312-59 du Code du Travail.

A noter : Un DP ne peut pas faire jouer son droit d'alerte pour faire annuler une sanction disciplinaire. [Lien Cass. Soc., 09/02/16, n° 14-18.567](#)

Le droit d'alerte du CHSCT (ou du CSE)

Chaque membre du CHSCT (ou du CSE) a un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

Lien article L 2312-59 du Code du Travail.

Le membre du CHSCT (ou du CSE) qui alerte l'employeur doit consigner son avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents en précisant les postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, les noms des salariés exposés. L'employeur doit ensuite procéder à une enquête conjointe avec lui et prendre les mesures nécessaires pour remédier au danger.

Lien modèle payant Registre spécial du CHSCT.

A NOTER : Chaque salarié dispose également d'un droit d'alerte dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qu'il constate une défectuosité dans un système de protection. Il peut se retirer dans une telle situation.

Tout salarié a également un droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale dès lors qu'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. [Lien modèle payant Registre des alertes en matière de santé et d'environnement.](#)

La protection du « lanceur d'alerte »

Un salarié « lanceur d'alerte » ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir relaté ou témoigné des faits de bonne foi, que ce soit à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ([lien article L 1161-1 du Code du Travail](#)).

Le lanceur d'alerte est également protégé contre les discriminations : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Ces lanceurs d'alerte sont protégés lorsqu'ils dénoncent des crimes ou des délits constatés dans l'entreprise ([lien article L 1132-3-3 du Code du Travail](#)).