

Le droit d'alerte

Atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles


Qui peut l'exercer ?



Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise


À quelles conditions ?

Une atteinte aux droits des travailleurs :


Droits de la personne, santé physique ou mentale, libertés individuelles 

La procédure


1. Information de l'employeur

À tout moment et par tout moyen 


2. Enquête conjointe

Sans délai, l'employeur doit procéder à une enquête avec l'élu du CSE déclencheur de l'alerte 

3. Rédaction d'un compte rendu

Sur les conclusions de l'enquête (conseillé mais non obligatoire) 

4. Saisine du juge

En cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur, le salarié ou l'élu du CSE peut saisir le juge (conseil des prud'hommes en procédure accélérée) 

Le droit d'alerte danger grave et imminent


Qui peut l'exercer ?



Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise


À quelles conditions ?

En cas de danger grave et imminent


Fait de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé mentale du travailleur 

La procédure


1. Consignation dans un registre spécial

Indiquer les postes et le nom des salariés concernés, la nature et la cause du danger 


2. Enquête conjointe

Entre l'employeur et l'élu du CSE L'employeur doit prendre des mesures pour faire cesser le danger 

3. Réunion d'urgence d'un CSE

En cas de désaccord, l'employeur doit convoquer d'urgence un CSE extraordinaire 

4. Saisine de l'inspecteur du travail

Si le désaccord persiste, l'employeur ou l'élu du CSE doit immédiatement faire intervenir l'inspection du travail 


Le droit d'alerte santé publique et environnement

Qui peut l'exercer ?




Un élu du CSE ou un salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise

À quelles conditions ?


Risque grave pour la santé publique ou l'environnement et Bonne foi du lanceur d'alerte 

La procédure

1. Consignation dans un registre spécial

En précisant les produits ou procédés de fabrication qui présentent un risque grave 


2. Information du CSE

L'employeur l'informe des alertes transmises 


3. Réponse de l'employeur

Dans un délai d'un mois 

4. Saisine du préfet

Par le CSE, en cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur 

5. Saisine de la commission nationale de la déontologie et des alertes

En cas d'inertie du préfet, par une organisation syndicale représentative au niveau national 


Le droit d'alerte économique

Qui peut l'exercer ?




Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

À quelles conditions ?

Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise 

La procédure


1. Vote d'une motion au CSE

Demandant à l'employeur des explications 


2. Inscription automatique à l'ordre du jour du prochain CSE




3. Réponse de l'employeur

Lors de la réunion du CSE (défaut d'entrée en cas de refus) 


4. Rapport du CSE

Les élus du CSE peuvent voter l'établissement d'un rapport 


5. Assistance du CSE

Par un expert-comptable mais aussi par 2 salariés de l'entreprise 

6. Saisine des organes dirigeants

Suite au rapport, le CSE peut saisir le conseil d'administration ou de surveillance 

7. Réponse des organes dirigeants

Dans une délibération, au maximum un mois après la saisine 

Le droit d'alerte sociale

Qui peut l'exercer ?



Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés


À quelles conditions ?

Accroissement important et/ou recours abusif aux contrats précaires 


La procédure

En cas d'accroissement important des contrats précaires :

1. Mise à l'ordre du jour du CSE


De plein droit à la demande de la majorité des élus 

2. Réponse motivée de l'employeur

Sur le nombre de CDD et d'intérimaires, et les motifs justificatifs 

En cas d'accroissement important ou de recours abusif aux contrats précaires :

3. Saisine de l'inspection du travail

L'inspection du travail mène une enquête et peut demander un plan de résorption de la précarité dans l'entreprise 

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants La CGT Lynred.

Contactez-Nous :

CGT@Lynred.com

07 64 15 40 42 / 06 73 44 65 04

<https://cgt-lynred.reference-syndicale.fr/contact/>

