

DROITS D'ALERTE DU CSE

Choisir la bonne procédure, agir sans délai, conserver la preuve

Un droit d'alerte n'est pas une simple question posée en réunion. Il ouvre une procédure précise, avec un déclencheur, un écrit et une suite imposée. Le bon réflexe : qualifier les faits, protéger les personnes, alerter le bon interlocuteur et suivre les mesures jusqu'à leur clôture.

1. Quel droit d'alerte choisir ?

Type d'alerte	Seuil	Quand l'utiliser ?	Premier geste et trace
Atteinte aux droits des personnes Droits, santé, libertés	Tous CSE	Harcèlement, discrimination, atteinte à la santé physique ou mentale, contrôle ou restriction non justifié(e) et non proportionné(e).	Saisir immédiatement l'employeur et demander l'enquête conjointe sans délai. Base : L. 2312-59.
Danger grave et imminent DGI	Tous CSE	Situation pouvant causer une atteinte grave à la vie ou à la santé dans un délai proche. Ne pas attendre l'accident.	Alerte immédiate + registre spécial DGI + enquête conjointe immédiate. Bases : L. 4131-2, L. 4132-2.
Santé publique / environnement	Tous CSE	Produits ou procédés de l'établissement faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.	Alerte immédiate + registre spécial puis examen conjoint et réponse de l'employeur. Base : L. 4133-2.
Alerte économique	≥ 50	Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.	Demande d'explications inscrite de droit à la prochaine séance ; rapport si réponse insuffisante. Base : L. 2312-63.
Alerte sociale Précarité	≥ 50	Hausse importante ou recours potentiellement abusif aux CDD, à l'intérim ou au portage salarial.	Ordre du jour à la majorité ou saisine de l'inspection du travail selon le cas. Bases : L. 2312-70 et L. 2312-71.

Qui peut agir ?

- Un membre de la délégation du personnel déclenche les alertes liées aux personnes, au DGI et à la santé publique / l'environnement.
 - Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, l'article L. 2312-5 renvoie expressément aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.
 - Les alertes économique et sociale sont réservées aux entreprises d'au moins 50 salariés.
- Textes : [L. 2312-5](#), [L. 2312-59](#), [L. 2312-60](#).

Quels réflexes appliquer ?

- Protéger d'abord : demander toute mesure conservatoire utile.
- Décrire les faits : date, lieu, poste, personnes exposées, source, conséquences.
- Choisir le bon écrit : registre DGI, registre santé-environnement, courrier L. 2312-59 ou ordre du jour.
- Suivre : responsable, délai, preuve de réalisation, réévaluation du risque.

! À ne pas confondre

Alerte CSE et droit de retrait sont deux mécanismes distincts. Le membre du CSE alerte et déclenche la procédure ; le travailleur peut se retirer s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent. L'un ne remplace pas l'autre. Tracer séparément les deux démarches.

Quelles informations noter dès le premier signalement ?

Qui ? élu, travailleur, témoins Quoi ? faits observables Où / quand ? site, poste, date, heure Conséquences ? exposition, dommage ou risque Mesures déjà prises ? mise en sécurité, arrêt, éloignement, conservation de preuves Quelle suite demandée ? enquête, documents, action, délai.

Comment agir lorsqu'une personne ou sa sécurité est menacée ?

Deux procédures très opérationnelles : l'alerte pour atteinte aux droits des personnes et l'alerte DGI.

2. Comment déclencher l'alerte pour atteinte aux droits des personnes ?

Que faut-il caractériser ?

Une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, non justifiée par la tâche et non proportionnée au but recherché.

- Harcèlement moral ou sexuel, agissements répétés, pression ou isolement.
- Discrimination : embauche, rémunération, formation, affectation, promotion, sanction, rupture, etc.
- Surveillance, collecte de données, contrôle de messagerie ou restriction de liberté potentiellement excessifs.

Base : [article L. 2312-59](#).

Quelle procédure suivre ?

- 1. Saisir immédiatement l'employeur. Ne pas attendre la réunion ordinaire.
- 2. Enquêter sans délai avec l'élu et définir les mesures nécessaires pour faire cesser l'atteinte.
- 3. Tracer les constats et décisions : entretiens, pièces, mesures conservatoires, responsable et échéance.
- 4. En cas de carence ou divergence, et sans solution, le salarié ou l'élu peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond. L'élu doit avoir averti le salarié par écrit ; celui-ci ne doit pas s'y opposer. Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser l'atteinte et l'assortir d'une astreinte.

Quel écrit utiliser ?

Objet : alerte au titre de l'article L. 2312-59.

« Je constate les faits suivants : [faits datés, précis, localisés]. Ils sont susceptibles de constituer une atteinte à [droit / santé / liberté]. Je saisis immédiatement l'employeur et demande une enquête conjointe sans délai, des mesures conservatoires, la communication des pièces utiles et un calendrier de traitement. »

Quels points de vigilance retenir ?

- Rester factuel : distinguer faits, témoignages, hypothèses et qualifications.
- Protéger la confidentialité et limiter les données sensibles aux personnes qui doivent les connaître.
- L'alerte vise à faire cesser l'atteinte ; elle ne remplace pas les recours personnels du salarié.
- Prévoir un suivi écrit : mesures immédiates, enquête, conclusions, prévention et clôture.

3. Que faire face à un danger grave et imminent ?

Quelle séquence appliquer ?

Le critère opérationnel : une cause de danger grave et imminent pour la vie ou la santé. Ne pas attendre une certitude absolue ni un accident.

- 1 Alerter immédiatement l'employeur ou son représentant.
- 2 Consigner l'avis sur le registre spécial DGI : date, signature, postes concernés, nature et cause du danger, noms des travailleurs exposés.
- 3 Participer à l'enquête immédiate avec l'employeur et demander les mesures nécessaires.
- 4 En cas de divergence sur le danger ou la façon de le faire cesser : CSE réuni d'urgence dans un délai maximal de 24 h ; inspection du travail et service prévention CARSAT informés immédiatement.
- 5 Sans accord entre l'employeur et la majorité du CSE : l'employeur saisit immédiatement l'inspection du travail.

Bases : [L. 4131-2](#), [L. 4132-2](#) à [L. 4132-4](#).

Que doit contenir le registre DGI ?

- Date et signature de l'élu.
- Poste(s) de travail concerné(s).
- Nature et cause du danger.
- Nom des travailleurs exposés.

Registre tenu sous la responsabilité de l'employeur et accessible aux représentants : [D. 4132-1](#) et [D. 4132-2](#).

! Réflexe terrain

Mettre la zone en sécurité sans créer un nouveau danger. Demander à l'employeur : arrêt ou consignation de l'équipement, balisage, éloignement, remplacement du produit, contrôle technique, information des équipes. L'élu ne se substitue pas à l'employeur pour commander les opérations.

Comment traiter une alerte santé-environnement ou économique ?

Deux logiques différentes : signaler immédiatement un risque grave, ou demander des explications sur des faits économiques préoccupants.

4. Comment signaler un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ?

Que faut-il faire immédiatement ?

Le membre du CSE constate, directement ou par l'intermédiaire d'un travailleur, que des produits ou procédés utilisés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

- Alerter immédiatement l'employeur.
- Consigner l'alerte par écrit sur le registre spécial.
- Examiner conjointement la situation avec l'employeur.
- Obtenir une information écrite sur la suite réservée.
- Le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur.

Bases : [L. 4133-2](#), [L. 4133-4](#).

Que doit contenir le registre ?

- Produits ou procédés en cause.
- Conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement.
- Toute information utile : dates, analyses, incidents, photos non nominatives, témoins, contrôles.

Alerte datée et signée : [D. 4133-2](#). Registre accessible au CSE : [D. 4133-3](#).

Quels exemples doivent alerter ?

Rejet non maîtrisé de polluants, substance interdite ou toxique, procédé contaminant, défaut de confinement, produit défectueux connu, résultats d'analyse révélant un risque grave hors du seul poste de travail.

! Mise à jour juridique 2026

Ne reprenez pas automatiquement l'ancienne séquence « absence de suite sous un mois = saisine du préfet ». Cette disposition figurait dans une ancienne version de l'article L. 4133-3 ; elle n'apparaît plus dans le Code du travail en vigueur depuis le 1er septembre 2022. Les articles L. 4133-1 et L. 4133-2 renvoient désormais, lorsque ses conditions sont remplies, au dispositif des lanceurs d'alerte : signalement externe à l'autorité compétente ou orientation par le Défenseur des droits.

5. Comment exercer le droit d'alerte économique ?

Phase	Action du CSE	Résultat attendu / trace
1 - Demander des explications	Identifier des faits précis susceptibles d'affecter de manière préoccupante la situation économique. Inscrire la demande de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance.	Questions écrites, pièces demandées, réponses de l'employeur et procès-verbal.
2 - Établir un rapport	Si la réponse est insuffisante ou confirme le caractère préoccupant, établir un rapport transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.	Le CSE peut recourir, une fois par exercice comptable, à un expert-comptable, convoquer le commissaire aux comptes et associer deux salariés compétents.
3 - Saisir la gouvernance	Le rapport conclut sur l'opportunité de saisir l'organe d'administration ou de surveillance, ou d'informer les associés. Décision à la majorité des membres présents.	Saisine ou information formalisée ; avis de l'expert joint s'il a été désigné.

Quelles questions poser ?

- Trésorerie, financement, dettes, impayés, carnet de commandes et prévisions.
- Évolution de l'activité, marges, résultats, pertes récurrentes ou rupture de contrat majeur.
- Décisions du groupe, réorganisation, transferts d'activité et impacts sur l'emploi.
- Mesures correctives, hypothèses, calendrier, risques et scénarios alternatifs.

Quel financement pour l'expert ?

Pour l'expertise liée à l'alerte économique, la règle générale est : 20 % sur le budget de fonctionnement du CSE et 80 % par l'employeur. L'employeur prend intégralement en charge lorsque le budget est insuffisant et que le CSE n'a pas transféré d'excédent vers les activités sociales et culturelles pendant les trois années précédentes.
Base : [article L. 2315-80](#).

Comment alerter sur la précarité et sécuriser chaque procédure ?

La dernière page sert de fiche terrain : alerte sociale, documents à réunir, réflexes, vigilances et liens officiels.

6. Comment exercer le droit d'alerte sociale ?

Cas 1 - Hausse importante des contrats courts

Si le nombre de salariés en CDD et de salariés temporaires augmente fortement depuis la dernière réunion ayant traité le sujet, l'examen est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire si la majorité des membres le demande.

L'employeur communique :

- les nombres de CDD et de salariés temporaires ;
- les motifs du recours ;
- le nombre de journées de travail accomplies depuis la dernière communication.

Base : [article L. 2312-70](#).

Cas 2 - Recours potentiellement abusif

Le CSE peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail lorsqu'il connaît des faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD, au portage salarial ou au travail temporaire, ou constate une hausse importante des CDD et contrats de mission.

Après contrôle :

- l'agent adresse son rapport à l'employeur ;
- l'employeur transmet ce rapport au CSE avec sa réponse motivée ;
- il précise, si nécessaire, les moyens d'un plan de résorption de la précarité.

Base : [article L. 2312-71](#).

Quels documents demander pour objectiver l'alerte sociale ?

Tableau par site, service et métier : CDI, CDD, intérim, contrats de mission, portage, dates, durée, renouvellements, motif légal, poste occupé, journées travaillées, remplacement ou besoin permanent, accidents et formations, sorties et passages en CDI. Comparer avec la dernière période examinée et demander une explication des écarts.

7. Quels outils préparer avant toute alerte ?

Outil	Contenu minimal	Utilité
Fiche de signalement	Date, auteur, source, faits, lieu, personnes exposées, urgence, pièces, souhait du travailleur.	Qualifier sans déformer et décider de la procédure.
Registre adapté	DGI ou santé-environnement : mentions réglementaires, date, signature, annexes référencées.	Constituer la preuve du déclenchement.
Tableau de suivi	Action, responsable, échéance, mesure conservatoire, statut, preuve, décision de clôture.	Éviter qu'une alerte reste sans suite.
Dossier de preuves	Documents datés, photos non nominatives, courriels, analyses, contrôles, témoignages formalisés.	Sécuriser l'enquête et les éventuelles suites externes.

Réflexes à retenir

- Agir sans délai quand le texte l'impose ; ne pas attendre la réunion mensuelle.
- Utiliser le bon support : courrier, ordre du jour ou registre spécial.
- Demander une mesure conservatoire si une personne ou l'environnement reste exposé.
- Rester factuel et proportionné : faits, preuves, hypothèses séparés.
- Suivre jusqu'à la clôture : action, délai, preuve, réévaluation.

Points de vigilance

- Ne pas confondre le registre ordinaire du CSE avec les registres spéciaux DGI et santé-environnement.
- Ne pas diffuser inutilement des données de santé, disciplinaires ou nominatives.
- L'élu ne se substitue ni à l'employeur, ni au salarié dans ses recours personnels, ni au juge.
- En cas de doute sur une voie externe ou une qualification juridique, solliciter rapidement l'inspection du travail, le Défenseur des droits ou un conseil.

Quelles références officielles ouvrir ?

Socle CSE - [L. 2312-5](#) ; [L. 2312-59](#) ; [L. 2312-60](#).

DGI - [L. 4131-1](#) ; [L. 4131-2](#) ; [L. 4132-2](#) ; [L. 4132-3](#) ; [L. 4132-4](#) ; [D. 4132-1](#) ; [D. 4132-2](#).

Santé publique / environnement - [L. 4133-1](#) à [L. 4133-4](#) ; [D. 4133-2](#) ; [D. 4133-3](#) ; [loi n° 2016-1691](#) ; [décret n° 2022-1284](#) ; [Défenseur des droits](#) ; [cnDAspe](#).

Économie / précarité - [L. 2312-63](#) à [L. 2312-66](#) ; [L. 2312-70](#) ; [L. 2312-71](#) ; [L. 2315-80](#).

Repère pratique - [Fiche Service-Public sur les droits d'alerte du CSE](#). En cas d'écart, se référer au texte Légifrance en vigueur.

Support professionnel de synthèse. Il ne remplace pas l'analyse des faits, des accords applicables ni un conseil juridique individualisé. Références vérifiées le 21/06/2026.