#### Fiche 1er pas

Référence Internet : CSE.08.7.010

**Je déclenche une alerte en cas de danger grave et imminent pour la santé des salariés**

Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l’intermédiaire d’un salarié, qu’une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celles de ses collègues, ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, doit en aviser l’employeur, par oral ou par écrit.

**Comprendre**

**1) L’appréciation du caractère grave et imminent du danger**

C'est le caractère de gravité de la menace pour la santé ou la sécurité des salariés et son imminence qui doivent conduire le CSE à déclencher la procédure de droit d'alerte. Le danger peut être individuel ou collectif, mais il doit toujours être susceptible de provoquer, dans un délai proche, une **atteinte sérieuse à l'intégrité physique des salariés,** et ce, quelle que soit son origine : machines ou engins, processus de fabrication, ambiance de travail.

**2) La procédure d’alerte pour danger grave et imminent**

La procédure à suivre en cas d’alerte pour danger grave et imminent est précisément définie par le Code du travail.

***1re étape : information et consignation par écrit***

Le représentant du personnel au CSE doit immédiatement aviser l’employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. Le signalement (daté et signé) doit comporter au minimum les indications suivantes :

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

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l’employeur, à la disposition des membres du CSE.

***2e étape : l’enquête conjointe***

L’employeur ou son représentant est tenu de procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel au CSE qui l’a avisé et de prendre toutes les dispositions nécessaires.

Cette enquête doit permettre :

* d'examiner les lieux de travail où la situation de danger grave et imminent a été constatée ;
* de prendre contact avec le ou les salarié(s) concerné(s) afin d'obtenir des informations ;
* de procéder aux vérifications qui s'imposent ;
* de prendre au plus vite les mesures nécessaires pour remédier à la situation, en cas d'accord sur la réalité du danger.

En cas de **désaccord sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser,** le CSE peut informer l’inspection du travail et le service de prévention de la CARSAT. Une réunion d’urgence se tiendra entre l’employeur, le CSE et ces deux intervenants extérieurs. Si le désaccord persiste à l’issue de la réunion, l’employeur devra saisir officiellement l’inspection du travail du problème.

Celle-ci peut alors :

* soit adresser au chef d'établissement une mise en demeure de remédier à la situation, dans un délai fixé par le directeur départemental du travail et de l'emploi. Dès lors que la situation dangereuse n'a pas cessé à l'expiration de ce délai, l’agent de contrôle de l’inspection du travail peut alors dresser un procès-verbal à l'employeur ;
* soit ordonner toutes les mesures propres à faire cesser le risque : mise hors-service, immobilisation, saisie des matériels, des machines, des équipements de travail, des produits, etc. ;
* soit saisir le président du tribunal de grande instance, statuant en référé (c’est-à-dire en urgence).

La procédure à suivre pour déclencher votre droit d’alerte en cas de danger grave et imminent est indiquée par le Code du travail.

**Points clés à retenir**

* **Le danger doit être distingué du risque afférent à l'exercice d'activités dangereuses,** inhérentes à certains postes de travail. L'appréciation de l'imminence du risque, au cas par cas, suppose qu'il puisse se concrétiser.
* En cas de déclenchement d'une procédure d'alerte par le CSE, **le temps passé à la recherche de mesures préventives doit être indemnisé en temps de travail effectif** et ne pas être imputé sur le crédit d'heures de délégation attribué à chaque représentant du personnel au CSE.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 4131-2 (alerte du représentant du personnel au CSE), L. 4132-2 (avis d’alerte écrit) à L. 4132-4 (arbitrage de l’inspection du travail), D. 4132-1 et D. 4132-2 (registre spécial), L. 2315-11 (assimilation à du travail effectif)

**Contenus connexes**