

## **Le Droit d'alerte pour danger grave et imminent.**

### **Qu'est-ce qu'une procédure de droit d'alerte ?**

Le droit d'alerte permet à un représentant du personnel d'obliger son employeur à prendre en compte une situation de travail particulière et à la traiter dans un délai court.

### **Qu'est-ce que le droit d'alerte pour danger grave et imminent ?**

Vous êtes représentant du personnel au Comité social et économique, vous constatez soit par vous-même, soit par l'intermédiaire d'un travailleur, une situation de travail pouvant présenter un danger grave et imminent, vous pouvez déclencher une procédure dite de « droit d'alerte ». (Article L. 4131-2 du code du travail).

### **Le droit d'alerte pour danger grave et imminent est-il adapté aux risques liés à la propagation du coronavirus ?**

Dans le contexte de lutte contre la pandémie de coronavirus, cette procédure est adaptée aux situations qui exposent les salariés à un risque de contamination, entre salariés, mais aussi au contact du public lorsque l'employeur n'a pas, a minima, mis en place les mesures de protections préconisées par le gouvernement et/ou n'a pas suffisamment informé ses salariés sur les mesures à prendre pour se prémunir d'une contamination.

### **Quels sont les différentes étapes de la procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent :**

**1/** Le représentant du personnel alerte par écrit son employeur de la situation ou des situations de travail, présentant, selon son analyse un danger grave et imminent. Il précisera la nature du risque identifié, les postes concernés et toutes autres informations utiles à la compréhension de la situation.

Normalement il existe dans l'entreprise un registre des dangers graves et imminents (articles D.4132-1 et D4132-2 du code du travail), son absence ne doit pas vous empêcher d'exercer votre droit d'alerte. Vous formalisez votre alerte par écrit en direction de votre employeur et informerez simplement l'inspection du travail en copie.

**2/** Une fois informé de l'alerte votre employeur procède immédiatement à une enquête avec l'auteur ou les auteurs du droit d'alerte, pour remédier à la situation et prendre les mesures de sécurisations nécessaires.

**3/** En cas de désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel, le CSE est réuni dans les 24 heures au plus tard (L.4132-3 du code du travail).

Le désaccord peut porter soit sur la réalité du danger soit sur les mesures à mettre en œuvre.

L'inspecteur du travail est informé et invité à la réunion.

**4/** Si cette réunion se conclut par un désaccord entre l'employeur et la majorité des représentants du personnel sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement (article L.4132-4 du code du travail)

**CE QU'IL FAUT RETENIR :**

**Pour déclencher cette procédure, il n'est pas obligatoire qu'un ou plusieurs salariés aient exercé leur droit de retrait.**

**Cette procédure peut être déclenchée par un seul représentant du personnel ou par plusieurs représentants du personnel.**

**L'employeur ne peut en aucun cas refuser de traiter un droit d'alerte.**