

Droit d'alerte pour danger grave et imminent : cadre juridique et enjeux

Introduction

La santé et la sécurité au travail sont des préoccupations majeures en droit du travail. Pour prévenir les accidents et protéger la vie des salariés, le Code du travail français a prévu un **droit d'alerte en cas de danger grave et imminent**. Ce dispositif permet à un représentant du personnel siégeant au **Comité social et économique (CSE)** – l'instance représentative du personnel – de **signaler immédiatement à l'employeur** toute situation dangereuse présentant un risque sérieux et immédiat pour la vie ou la santé des travailleurs. L'objectif est de déclencher sans délai des actions préventives appropriées.

Cet article propose un tour d'horizon pédagogique du cadre juridique de ce droit d'alerte, de son **fonctionnement concret** et de son **rôle stratégique** comme levier d'action pour les élus du personnel. Il se conclura par l'analyse d'une **jurisprudence récente** (2023-2025) illustrant l'utilisation – ou les limites – de ce droit, afin d'en tirer des enseignements pratiques pour les élus du CSE, les responsables RH, les juristes et le grand public.

1. Cadre juridique du droit d'alerte pour danger grave et imminent

Définition du danger grave et imminent

Le Code du travail ne donne pas de définition précise de la notion de *danger grave et imminent*. Toutefois, la jurisprudence et la doctrine ont apporté des clarifications. Un **danger grave et imminent** se caractérise par **une menace sérieuse pour la vie ou la santé des travailleurs**, susceptible de **se réaliser dans un délai très rapproché**. Autrement dit, c'est une situation anormale où le risque d'accident ou d'atteinte à la santé est **élevé et imminent** – par exemple un machine défectueuse risquant de blesser quelqu'un sans intervention rapide, ou une exposition immédiate à un produit toxique. Ce caractère imminent implique que le danger peut se concrétiser *brusquement* et sans possibilité d'échapper à ses conséquences si rien n'est fait.

Il est important de distinguer ce danger exceptionnel d'un risque « normal » lié au travail. Seule une **menace anormale et urgente** justifie le déclenchement du droit d'alerte. Par ailleurs, le droit d'alerte pour danger grave et imminent est étroitement lié au **droit de retrait** des salariés : chaque salarié a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un **motif raisonnable de penser** qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. En pratique, un salarié qui exerce son droit de retrait prévient généralement l'employeur, et **un élu du CSE peut alors déclencher formellement la procédure d'alerte** afin que des mesures de prévention soient prises au niveau collectif.

Fondements légaux et rôle des acteurs (CSE, salarié, inspection du travail)

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent a été introduit par les lois sur l'amélioration de la prévention des risques professionnels (notamment la loi du 23 décembre 1982). Aujourd'hui, ses fondements figurent dans le Code du travail, notamment aux articles L.4131-1 et suivants (pour le droit d'alerte et de retrait du *travailleur*) et L.4132-1 et suivants

(pour la procédure d'alerte via le CSE). Par ailleurs, l'article **L.2312-60 du Code du travail** confère explicitement aux membres du CSE cette prérogative dans les entreprises d'au moins 50 salariés (et par renvoi à partir de 11 salariés).

Plusieurs **acteurs** interviennent dans ce dispositif :

- **Le salarié** : Tout travailleur qui constate un danger grave et imminent doit immédiatement en **alerter l'employeur**. C'est une obligation d'alerte qui va de pair avec la possibilité de se retirer du poste de travail en cas de danger (droit de retrait). Le salarié ne doit subir **aucune sanction** s'il a signalé de bonne foi un danger ou exercé son droit de retrait, même si le danger ne se confirme pas par la suite.
- **Les élus du CSE** : Un **membre de la délégation du personnel au CSE** (par exemple un élu titulaire ou suppléant) peut déclencher officiellement le droit d'alerte s'il constate lui-même le danger grave et imminent ou en est informé par un salarié. Le CSE est alors le **porte-voix collectif** des salariés pour formaliser l'alerte. Le représentant qui lance l'alerte bénéficie d'un **statut protecteur** : il ne peut pas être licencié en raison de l'exercice de ce droit. De plus, le temps passé par les élus à rechercher des mesures préventives et à mener l'enquête dans le cadre de cette alerte est considéré comme du **temps de travail** rémunéré, non déduit de leurs heures de délégation.
- **L'employeur** : Il est le destinataire de l'alerte. Le chef d'entreprise a l'**obligation légale** d'assurer la sécurité de ses salariés. Dès qu'il reçoit un avis de danger grave et imminent, il doit **prendre au sérieux** ce signalement et suivre la procédure prévue (enquête immédiate, mesures correctives, convocation éventuelle du CSE en urgence, etc. – voir ci-dessous). Un manquement de l'employeur à ses obligations de sécurité pourrait engager sa responsabilité.
- **L'inspection du travail** : Ce service de l'État (DREETS) est compétent pour intervenir en cas de désaccord persistant entre le CSE et l'employeur sur la réalité du danger ou les mesures à prendre. L'inspecteur du travail doit être **informé** sans délai lorsqu'une alerte DGI est déclenchée et que l'employeur et le CSE ne parviennent pas à s'accorder. Il peut alors soit adresser à l'employeur une **mise en demeure** de corriger le danger, soit – dans les cas les plus graves – saisir le **juge en référé** (procédure d'urgence) pour faire ordonner des mesures immédiates. L'inspecteur a donc un rôle de **tiers régulateur** et de garant de la sécurité en dernier ressort.

La procédure d'alerte : démarche à suivre

Le droit d'alerte pour danger grave et imminent suit une procédure formalisée, destinée à agir vite tout en consignait les faits. Les **principales étapes** sont les suivantes :

1. **Signalement et inscription sur le registre spécial** : Le représentant du personnel qui constate (ou à qui un salarié a signalé) un danger grave et imminent **alerte aussitôt l'employeur**. Dans le même temps, il consigne par écrit cette alerte sur le **registre des dangers graves et imminents** tenu par l'employeur. Ce registre spécial, **obligatoire** dans chaque entreprise, permet de garder une trace datée de l'alerte. Chaque inscription doit être **datée et signée** et indiquer clairement : les postes de travail

concernés, la nature et la cause du danger, ainsi que le nom des travailleurs exposés. À noter : l'employeur doit mettre ce registre à disposition du CSE et l'authentifier (pages numérotées, tampon du CSE) ; à défaut, il s'expose à une contravention (amende pouvant atteindre 10 000 €).

2. **Enquête conjointe et mesures immédiates** : Dès qu'il reçoit l'alerte, **l'employeur doit sans délai mener une enquête** avec le membre du CSE à l'origine du signalement. Cette enquête conjointe sur le terrain vise à évaluer la réalité du danger et à identifier les mesures correctives. Si le danger est avéré, l'employeur est tenu de prendre **immédiatement les mesures nécessaires** pour y remédier ou le faire cesser – par exemple, arrêter une machine, évacuer une zone, fournir des équipements de protection, etc. L'objectif est d'éliminer le risque **le plus vite possible**. Une fois l'enquête terminée, une **fiche de renseignements** décrivant les faits et résultats de l'enquête est adressée à l'inspecteur du travail (cette formalité permet de tenir l'inspection informée, même si le désaccord est résolu).
3. **Réunion d'urgence du CSE en cas de désaccord** : Si l'employeur et le représentant du CSE **divergent sur la réalité du danger** ou sur la façon de le faire cesser (par exemple, si l'employeur minimise le risque ou tarde à agir), alors la procédure s'intensifie. L'employeur doit **convoquer le CSE en réunion extraordinaire dans un délai maximum de 24 heures** suivant l'alerte. Cette réunion d'urgence du CSE (formation plénière, avec éventuellement la commission santé-sécurité si elle existe) permet de discuter de la situation de danger. L'employeur doit simultanément informer **l'inspecteur du travail** ainsi que **l'agent du service de prévention de la CARSAT** (Caisse d'assurance retraite et santé au travail) de la tenue de cette réunion exceptionnelle. Ces autorités peuvent se déplacer et **assister à la réunion** si elles le souhaitent. La présence de l'inspecteur (et du technicien CARSAT) peut aider à évaluer objectivement le risque et conseiller sur les mesures de prévention. À l'issue de la réunion, l'employeur indique quelles suites il entend donner à l'alerte.
4. **Intervention de l'inspecteur du travail** : Si malgré la réunion extraordinaire, **aucun accord ne se dégage** entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre pour faire cesser le danger, alors la procédure passe du ressort de l'entreprise à celui de l'autorité administrative. **L'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail**. Autrement dit, il est obligé de **alerter l'inspection du travail elle-même** que la situation reste bloquée. L'inspecteur va alors exercer ses pouvoirs propres prévus par la loi : il pourra **soit adresser une mise en demeure** à l'employeur (en lui imposant de prendre telles ou telles mesures dans un délai donné, sous peine de sanctions), **soit saisir le juge des référés** du tribunal judiciaire. La saisine du juge par l'inspecteur intervient dans les cas où une décision judiciaire est nécessaire en urgence (par exemple pour ordonner la **suspension d'une activité dangereuse** ou la fermeture temporaire d'un site en attendant des travaux). Le juge des référés, s'il est saisi régulièrement par l'inspection du travail, **peut alors se prononcer sur l'existence du danger grave et imminent** et prescrire des mesures conservatoires immédiates.

En pratique, la plupart des alertes pour danger grave et imminent trouvent une **solution en interne** lors de l'enquête ou de la réunion du CSE : l'employeur reconnaît le problème et prend des mesures correctrices satisfaisantes, mettant fin au danger. La phase de saisine de l'inspection du travail et du juge est plutôt l'**ultime recours** pour les situations où le désaccord persiste sur un risque particulièrement sérieux.

2. Un levier stratégique pour les élus du personnel

Le droit d'alerte pour danger grave et imminent est bien plus qu'une simple formalité : c'est un **levier d'action puissant** à la disposition des élus du personnel pour agir sur la santé et la sécurité au travail. Son **rôle stratégique** s'observe à plusieurs niveaux :

- **Prévenir les accidents et maladies professionnelles** : Ce droit d'alerte permet aux représentants du personnel de **déclencher rapidement des actions préventives** face à un risque critique. Plutôt que d'attendre qu'un accident survienne, les élus peuvent, dès les premiers signes d'un danger sérieux, alerter et obtenir l'arrêt d'une machine dangereuse ou l'évacuation d'un lieu à risque. Il s'agit donc d'un outil **proactif** pour améliorer les conditions de travail et éviter des drames. En ce sens, il contribue pleinement à la mission de prévention du CSE.
- **Placer l'employeur face à ses responsabilités** : L'activation du droit d'alerte crée une **obligation de réaction immédiate** pour l'employeur. Celui-ci ne peut pas ignorer un signalement de danger grave consigné officiellement. La procédure encadrée (enquête, réunion en 24h) met l'employeur devant l'**urgence d'agir**. Pour les élus du CSE, c'est un moyen de **faire pression légalement** sur l'entreprise afin qu'elle respecte ses obligations de sécurité. Par exemple, si des alertes informelles ou des remontées terrain n'avaient pas été entendues, le droit d'alerte officialise la démarche et force l'attention du dirigeant. En cas d'inaction, l'escalade vers l'inspection du travail et le juge constitue une **menace crédible** qui incite fortement l'employeur à trouver des solutions (nul n'ayant intérêt à ce qu'une autorité externe ou un tribunal s'en mêle).
- **Donner du poids à la délégation du personnel** : Sur le plan du **dialogue social**, ce droit renforce la légitimité et le poids des élus du personnel. En exerçant un droit d'alerte, le CSE montre qu'il est **vigilant et réactif** sur les questions de sécurité. Cela peut améliorer sa crédibilité auprès des salariés (qui voient leurs représentants capables d'intervenir concrètement pour leur protection) mais aussi auprès de la direction. C'est un signal fort que le CSE est un **acteur clé** de la prévention des risques dans l'entreprise. De plus, le fait que les élus soient protégés contre le licenciement lorsqu'ils exercent ce droit garantit qu'ils puissent l'utiliser sans crainte de représailles, ce qui renforce leur pouvoir d'action.
- **Agir en complément d'autres outils** : Le droit d'alerte « Danger grave et imminent » complète d'autres leviers à disposition du CSE. Par exemple, indépendamment de l'alerte, le CSE peut décider de recourir à une **expertise externe en santé-sécurité** (aux frais de l'employeur) s'il estime qu'il y a un *risque grave* dans l'entreprise. De même, les élus disposent du **droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement** (article L.4133-2 du Code du travail) en cas de risque grave causé

par un produit ou procédé – même si, à la différence de l’alerte DGI, cette alerte environnementale ne prévoit pas d’enquête conjointe ni de réunion d’urgence du CSE. L’alerte DGI est donc un élément d’un arsenal plus large, mais avec la spécificité d’imposer une **réaction immédiate** sur un danger présent *ici et maintenant*. Ce caractère instantané en fait une arme privilégiée pour les élus lorsqu’une situation dangereuse dégénère.

En somme, utilisé à bon escient, le droit d’alerte pour danger grave et imminent est un **atout majeur** pour les représentants du personnel. Il leur donne les moyens d’**agir vite et fort** pour protéger la santé des salariés, d’**interpeller efficacement** l’employeur sur ses manquements éventuels, et de mobiliser si nécessaire des acteurs externes (inspection du travail, CARSAT, juge) pour garantir la sécurité de tous. C’est un droit qui, par sa portée, contribue à installer une véritable **culture de la prévention** dans l’entreprise. Bien sûr, son efficacité repose sur le discernement des élus : il doit être réservé aux situations réellement graves et urgentes, afin de ne pas banaliser son usage. Un usage abusif ou précipité pourrait détériorer le climat de confiance. Mais face à un danger avéré, ne pas hésiter à l’utiliser peut **sauver des vies ou éviter des blessures**, ce qui prime sur toute autre considération.

3. Illustration jurisprudentielle récente : usage et limites du droit d’alerte

Pour mieux comprendre la portée du droit d’alerte « danger grave et imminent », il est instructif d’examiner un cas concret tiré de la **jurisprudence récente**. Ces dernières années, les tribunaux ont eu à se prononcer sur ce dispositif, notamment pour en préciser les **limites procédurales**. Un exemple marquant est l’**avis rendu par la Cour de cassation le 12 février 2025** (demande d’avis n°24-70.010) concernant la possibilité pour un CSE de saisir directement le juge en cas de danger grave et imminent.

Les faits : Dans l’affaire en question, issue du secteur public, les représentants du personnel de La Poste (alors organisés en CHSCT, ancêtre du CSE) avaient déclenché en mars 2024 un droit d’alerte pour danger grave et imminent. Ils estimaient que la réorganisation de plusieurs sites (avec délocalisation d’agents) faisait courir un danger sérieux aux salariés concernés. Après enquête et réunion extraordinaire, le désaccord persistait avec l’employeur, ce qui en principe impliquait de saisir l’inspection du travail. Cependant, les CHSCT ont décidé de **prendre les devants** : dès juillet 2024, ils ont, conjointement avec un syndicat, saisi **directement le juge des référés** du tribunal judiciaire de Paris, en lui demandant d’ordonner des mesures d’urgence pour protéger les agents. Autrement dit, ils ont tenté de passer outre l’étape de l’inspecteur du travail pour faire trancher le différend par un juge au plus vite.

La question posée à la Cour de cassation : Ce recours inhabituel a soulevé un doute juridique sur la **compétence du juge judiciaire** dans une procédure d’alerte DGI. Le président du tribunal, avant de statuer, a sollicité l’avis de la Cour de cassation sur l’interprétation de l’article L.4132-4 du Code du travail. En clair, il s’agissait de savoir : **le CSE (ou CHSCT) peut-il, en cas de désaccord sur un danger grave, saisir lui-même le juge en référé pour qu’il décide s’il y a danger et qu’il impose des mesures ?** Ou bien cette prérogative appartient-elle exclusivement à l’inspecteur du travail dans le cadre de la procédure d’alerte ?

La réponse de la Cour de cassation : Dans son avis de février 2025, la haute juridiction a apporté d'importantes précisions. Elle a tout d'abord **rejeté l'idée que le CSE puisse s'adresser directement au juge des référés** dans le cadre de l'alerte DGI : « *le juge judiciaire ne peut être saisi, en application de l'article L.4132-4 du Code du travail, que par l'inspecteur du travail* ». Autrement dit, **le CSE ne peut pas se substituer à l'inspecteur** pour agir en référé. Cette procédure d'urgence devant le tribunal est réservée à l'initiative de l'inspection du travail. Les élus du personnel ou les syndicats n'ont pas qualité, eux, pour contourner ce circuit en saisissant un juge par eux-mêmes sur le fondement de l'alerte grave et imminente. En ce sens, la Cour de cassation a rappelé strictement le cadre légal : à défaut d'accord avec l'employeur, c'est à l'employeur de prévenir l'inspection, et à l'inspecteur d'agir en justice si nécessaire.

Toutefois, la Cour a également clarifié que **si l'inspecteur du travail saisit le juge** (conformément à la procédure), alors le juge des référés **peut pleinement se prononcer sur l'existence du danger grave et imminent** et ordonner des mesures pour le faire cesser. Le doute sur la compétence du juge judiciaire a donc été levé : il n'est pas « incompetent » pour apprécier le danger, dès lors qu'il est saisi via l'inspecteur. Concrètement, cela signifie que la voie judiciaire reste ouverte en cas de danger sérieux, mais **uniquement par l'entremise de l'autorité administrative**. Dans l'affaire de La Poste, cette clarification a eu pour conséquence que l'action initiée directement par les CHSCT et le syndicat était irrecevable – le juge saisi spontanément par eux ne pouvait statuer, faute de saisine régulière par l'inspection du travail.

Enseignements : Cette décision (ici un *avis* de la Cour de cassation, qui fait jurisprudence) illustre bien les **limites du droit d'alerte**. Elle souligne que les élus du CSE, malgré l'importance de leur pouvoir d'alerte, doivent **respecter scrupuleusement la procédure** prévue par le Code du travail. Le droit d'alerte DGI est un **levier puissant mais encadré** : les représentants du personnel ne peuvent pas brûler les étapes ni se substituer aux prérogatives de l'inspecteur du travail. Leur rôle est de **déclencher l'alerte, d'enquêter et de négocier** avec l'employeur des solutions ; en cas d'impasse, ils doivent **pousser l'employeur à saisir l'inspection du travail**, sans agir directement en justice en leur nom propre sur ce motif.

Par ailleurs, la confirmation que le juge des référés peut suspendre un projet ou une situation dangereuse (si saisi par l'inspecteur) montre que la procédure d'alerte n'est pas qu'un symbole : elle peut aboutir à des **mesures concrètes imposées par voie judiciaire** pour garantir la sécurité, le tout dans des délais rapides compte tenu de l'urgence.

En résumé, la jurisprudence récente a renforcé la sécurité juridique autour du droit d'alerte : **oui, c'est un droit effectif et opérationnel**, mais **non, il ne donne pas tous les pouvoirs aux élus**. Ceux-ci doivent agir en coopération avec l'inspection du travail lorsque la situation l'exige. D'autres arrêts ont d'ailleurs précisé des points connexes – par exemple un arrêt de la Cour de cassation du 19 avril 2023 a rappelé qu'en matière d'alerte *environnementale* (risque grave pour la santé publique ou l'environnement), la loi ne prévoit ni enquête conjointe ni réunion d'urgence du CSE, par différence avec l'alerte pour danger *immédiat*. Cela démontre l'attention portée par les juges à bien délimiter chaque type d'alerte.

Conclusion

Le **droit d'alerte pour danger grave et imminent** apparaît ainsi comme un pilier de la prévention des risques professionnels en France. Sur le plan **juridique**, il instaure un mécanisme clair et gradué, obligeant l'employeur à réagir face à un péril immédiat et offrant aux représentants du personnel un rôle actif dans la sécurité au travail. Sur le plan **humain et stratégique**, ce droit est un véritable **filet de sécurité** : il permet d'identifier et de traiter un danger avant qu'il ne cause des dommages, et il donne aux élus du CSE un **levier d'action** pour faire valoir le droit à la santé et à la vie des salariés comme une priorité absolue.

L'efficacité de ce dispositif tient à la fois à la **vigilance** de chacun (salariés et élus) pour repérer les situations anormales, et à la **responsabilité** de l'employeur pour y remédier rapidement. Lorsqu'il est bien utilisé, le droit d'alerte peut non seulement éviter des accidents, mais aussi améliorer de façon durable les pratiques de sécurité dans l'entreprise (par exemple en corrigeant un défaut d'organisation, en renouvelant un matériel obsolète, ou en renforçant la formation du personnel). Il contribue à instaurer un **dialogue** sur la prévention, parfois musclé, mais souvent salutaire.

Enfin, les développements jurisprudentiels récents rappellent que ce droit, pour puissant qu'il soit, ne saurait être employé à la légère ni en dehors du cadre légal. Les élus du CSE doivent en connaître précisément les modalités pour en tirer le meilleur parti sans excès. **Vulgariser** ces notions juridiques auprès d'eux, des salariés et des managers est donc essentiel : c'est en comprenant bien les droits et devoirs de chacun face à un danger grave et imminent que l'on pourra, ensemble, faire du travail un lieu plus sûr pour tous.

[1] Article L4121-1 - Code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/?utm_source=chatgpt.com

[2] [11] En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ? | Service Public

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F33779>

[3] [6] Danger grave et imminent : de quoi s'agit-il ? | Prévention BTP

https://www.preventionbtp.fr/ressources/questions/danger-grave-et-imminent-de-quoi-s-agit-il_sawdEm3FsgHNRU4WAgeTP9?utm_source=chatgpt.com

[4] [14] Article L4131-1 - Code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155?utm_source=chatgpt.com

[5] Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer ...

https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-retrait.html?utm_source=chatgpt.com

[7] [23] Code du travail - Article L4131-2

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653297?utm_source=chatgpt.com

[8] [16] Article D4132-1 - Code du travail

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036484010/?utm_source=chatgpt.com

[9] Code du travail - Article D4132-2

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036484007?utm_source=chatgpt.com

[10] [15] [21] [22] Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait. (Articles L4132-1 à L4132-5) - Légifrance

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178069/>

[12] [24] Article L4132-4 - Code du travail - Légifrance

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035653278

[13] Registres obligatoires dans l'entreprise | Service Public Entreprendre

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F1784>

[17] [18] [19] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2025, 24-70.010, Publié au bulletin - Légifrance

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051243753?isSuggest=true>

[20] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 octobre 2025, 23-23.915, Inédit - Légifrance

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000052384023?init=true&page=1&query=+23-23915&searchField=ALL&tab_selection=all