

## ALERTE « DANGER GRAVE ET IMMINENT » : QUI PEUT SAISIR LE JUGE JUDICIAIRE EN CAS DE DIVERGENCES SUR LES MESURES À PRENDRE ?

La Cour de cassation précise dans un avis du 12 février 2025 qu'en cas de divergence sur les mesures à prendre à la suite d'une alerte pour danger grave et imminent, le CSE n'a pas la main pour saisir le juge judiciaire. Cette prérogative appartient au seul inspecteur du travail. À charge ensuite pour le juge judiciaire de se prononcer sur l'existence d'un tel danger.

Source : Cass. avis 12 février 2025, B. avis n° 15003

### Rappel sur la procédure d'alerte « danger grave et imminent »

Un membre élu du CSE peut déclencher une procédure d'alerte auprès de l'employeur, entraînant une enquête immédiate, en cas de constat, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur, d'un danger grave et imminent (ex. : un salarié s'est retiré d'une situation de travail dangereuse) (c. trav. [art. L. 4131-2](#)).

*À noter : le comité social et économique (CSE) institué par l'ordonnance Macron relative à l'organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, du 22 septembre 2017, a remplacé les instances représentatives du personnel (IRP) précédemment en place : comité d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP), CHSCT, délégation unique du personnel (DUP) et instance unique conventionnelle (ord. 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO du 23 ; décret 2017-1819 du 29 décembre 2017, JO du 30).*

L'employeur informé est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le représentant du personnel au CSE qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (c. trav. [art. L. 4132-2](#)).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 h. L'employeur est tenu d'en informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT, dans la mesure où ils peuvent assister à la réunion du CSE (c. trav. [art. L. 4132-3](#)).

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur (ou son représentant) doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 4132-4](#)). Celui-ci peut :

- soit déclencher une mise en demeure (c. trav. [art. L. 4721-1](#)) ;

- soit saisir le juge des référés (le tribunal judiciaire) qui peut ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque et même aller jusqu'à ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier (c. trav. [art. L. 4732-1](#)).

La saisine du juge des référés est-elle du seul ressort de l'inspecteur du travail ou peut-elle être étendue aux représentants du personnel ? Telle était la question posée à la Cour de cassation.

### **Demande d'avis sur la saisine du juge judiciaire dans le cadre d'une procédure d'alerte sur l'existence d'un danger grave et imminent**

Dans le cadre d'une réorganisation entraînant la délocalisation de salariés de deux sites vers un troisième site, une procédure d'alerte pour danger grave et imminent a été déclenchée le 16 mars 2024 par des membres de deux CHSCT (aujourd'hui CSE).

À la suite d'un désaccord dans le cadre de l'enquête menée par les chefs des établissements concernés avec les membres du CHSCT, ces derniers ont décidé le 19 mars 2024 d'engager une procédure judiciaire.

C'est également à cette date que la délocalisation a eu lieu, entraînant le déménagement des salariés affectés aux sites concernés.

Le 12 juillet 2024, l'un des CHSCT associé à un syndicat a saisi le juge des référés pour obtenir une expertise d'un bureau d'étude spécialisé ainsi que la suspension de la délocalisation des salariés concernés.

Dans le cadre d'une procédure dédiée (c. org. jud. [art. L. 441-1](#)), le président du tribunal judiciaire (statuant en référé) a sollicité le 21 novembre 2024 l'avis des magistrats de la Cour de cassation sur cette question.

### **Dans le cadre d'une alerte « danger grave », seul l'inspecteur du travail peut saisir le juge judiciaire en cas de désaccord entre l'employeur et le CSE**

**Pour déclencher une expertise, les élus du personnel disposent d'une procédure spécifique.** - La Cour de cassation examine en premier lieu la demande visant à faire désigner un bureau d'études.

L'avis note qu'une telle demande revenait, concrètement, à solliciter une expertise. Or, il existe dans ce domaine une procédure sur mesure, à destination exclusive du CHSCT (aujourd'hui du CSE) : l'expertise pour risque grave.

En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CHSCT peut désigner un expert, rémunéré par l'employeur, en présence d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. L'employeur a la possibilité de contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, ainsi que le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise en saisissant le président du tribunal judiciaire, qui statue en urgence (c. trav. [art. L. 2315-94](#) et [L. 2315-86](#)).

La Cour de cassation en conclut que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'est pas recevable à solliciter du juge judiciaire statuant en référé une mesure d'expertise sur le fondement de l'article L. 4132-4 du code du travail. » Cette règle est à notre sens parfaitement transposable au CSE.

La Cour de cassation ajoute que cette voie est également fermée aux syndicats.

**Pour demander la suspension d'une mesure constituant un risque de danger grave, les élus du personnel ont le référé de droit commun.** - L'autre demande du CHSCT consistait à obtenir la suspension du projet de réorganisation impliquant la délocalisation des salariés de deux sites.

La Cour de cassation reconnaît que, dans le cadre d'une procédure d'alerte « danger grave et imminent », le président du tribunal judiciaire statuant en référé peut être saisi d'une demande de suspension d'un projet de réorganisation. Mais elle ajoute que cette saisine ne peut être exercée que par l'inspecteur du travail (et non par le CHSCT ou par l'employeur).

*À noter : la Cour de cassation précise à cette occasion que « le juge judiciaire peut se prononcer sur l'existence d'un danger grave et imminent ». Cet ajout est d'importance, car il indique, en creux, que ce n'est pas à l'inspecteur du travail de trancher cette question (voir avis de l'avocat général, pp. 11 et 12). Par conséquent, lorsque l'employeur et les élus du CSE n'ont pas pu se mettre d'accord sur l'existence d'un danger grave et imminent et que l'employeur saisit l'inspecteur du travail, ainsi que le prévoit la législation, ce dernier doit soumettre la question au juge des référés.*

Si la voie du référé dans le cadre de la procédure d'alerte pour danger grave et imminent est interdite au CHSCT, celui-ci n'est pas pour tant démuni. La Cour de cassation rappelle ainsi que le juge des référés peut être saisi au nom de l'obligation de sécurité pesant sur les employeurs (c. trav. [art. L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#)). Le CHSCT, compétent pour exercer ses prérogatives à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur, peut alors saisir le juge des référés pour qu'il puisse contrôler les risques pour la santé consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration (cass. soc. 7 décembre 2016, n° [15-16769](#) FSPB ; cass. soc. 14 novembre 2019, n° [18-13887](#) FSPB).

Cette jurisprudence est naturellement transposable au CSE.

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/alerte-danger-grave-et-imminent-qui-peut-saisir-le-juge-judiciaire-en-cas-de-divergences-sur-les-mesures-a-prendre>