

## Conseils pratiques pour bien utiliser la fiche

- Préparer un modèle de courrier de saisine de l'employeur (mentionner la référence article L. 2312-59).
- Garder une trace écrite de toutes les étapes : constat, saisine, échanges, enquête, mesures.
- Demander un accès aux documents internes nécessaires à l'enquête (ex. : témoignages, registres, statistiques).
- Saisir et travailler avec l'Inspection du travail ou un avocat si nécessaire.
- Sensibiliser les salariés à la possibilité de signaler des atteintes : prévoir une communication interne.
- Veiller à la confidentialité et à la protection des personnes concernées lors de la procédure.

Modèle du  
courrier: Scanner le  
QR CODE  
ci-dessous



Avertir  
l'employeur



Enquête sur la  
situation



Saisine des  
prud'hommes



Mise en place de  
mesures



## Contactez-nous

URCBA CGT Nouvelle Aquitaine  
44 Cours Aristide Briand,  
Bordeaux, France  
Salle Michel Lovato - Bureau 205  
[urcba.cgt.na@orange.fr](mailto:urcba.cgt.na@orange.fr)  
<https://www.urbca-cgt-na.com/>



**Vous pouvez aussi contacter la  
CGT dans votre département :  
toutes nos coordonnées sont sur  
le site de l'URCBA !**

## Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à la santé ou aux libertés individuelles



## Une démarche facile et efficace via un élu CSE.

### FICHE PRATIQUE – Article L. 2312-59

« Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe **une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles** dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »



Le harcèlement moral



Le harcèlement sexuel



Les discriminations

## Objet du dispositif.

- Permet au membre du CSE de signaler à l'employeur une situation concrète : atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles.
- Permet d'agir avant que la situation ne devienne ingérable, en impliquant l'employeur dans une enquête.
- Permet d'engager une action juridique (procédure accélérée) si l'employeur ne réagit pas ou s'il existe un désaccord sur la réalité des faits.



Déclenchement du droit d'alerte



Enquête de l'employeur et du CSE



Saisie du conseil de prud'hommes (CPH)



Mise en place de mesures

## Champ d'application

### Le droit d'alerte s'applique lorsque :

- un membre du CSE constate, y compris par l'intermédiaire d'un salarié, une situation d'atteinte aux droits/personnes/ santé/libertés individuelles.
- des exemples concrets : harcèlement sexuel ou moral, discrimination à l'embauche, rémunération, formation, mutation, licenciement, etc.

## Etapes d'intervention pour les Représentants du Personnel.

### Étape A – Repérer la situation

- Être à l'écoute des salariés, surveiller des signaux : souffrance excessive, isolement, discrimination, sanctions répétées, etc.
- Vérifier : la tâche est-elle justifiée ? la mesure est-elle proportionnée au but recherché ? Si non → déclencher le droit d'alerte.

### Étape B – Saisie de l'employeur

- Dès constat, saisir immédiatement l'employeur, informant de la situation et sollicitant une enquête.
- Il peut être utile de formaliser la saisine (courriel, lettre) pour conserver trace.
- Informer, le cas échéant, les salariés concernés du suivi envisagé.

### Étape C – L'enquête de l'employeur

- L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE.
- Le représentant peut participer : demander les informations, comprendre les faits, proposer des pistes de mesure.
- Après l'enquête, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation (modification, sanction, mise en place d'actions correctives).

### Étape D – En cas de carence ou de divergence

- Si l'employeur ne répond pas, ou s'il existe un désaccord sérieux sur la réalité de l'atteinte :
  - a. Le salarié concerné peut saisir le Conseil de prud'hommes (bureau de jugement) selon la procédure accélérée.
  - b. Le membre du CSE peut également agir si le salarié l'a autorisé par écrit.
  - c. Le juge peut ordonner toutes mesures pour faire cesser l'atteinte et prononcer une astreinte au bénéfice du Trésor.

## Roles et Responsabilités

| Acteur                      | Rôle                                                           | Responsabilité clé                                       |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Membre du CSE               | Repérer, saisir l'employeur, être partie à l'enquête           | Faites preuve de vigilance, documentez le constat        |
| Employeur                   | Mener l'enquête, prendre des mesures correctives               | Réactivité, transparence, mise en œuvre effective        |
| Salarié concerné            | Peut-être le déclencheur, peut permettre la saisine prud'homme | Autoriser le représentant à agir, collaborer si possible |
| Conseil de prud'hommes/juge | Vérifier la réalité, ordonner des mesures et astreintes        | Intervention en cas de blocage                           |

## Check-list avant de se lancer!

- Ai-je recueilli des éléments factuels (témoignages, documents) ?
- Le constat remplit-il la condition : atteinte aux droits/personnes/santé/libertés, non justifiée, non proportionnée ?
- Ai-je saisi immédiatement l'employeur avec un écrit ?
- Ai-je demandé la participation au CSE à l'enquête ?
- Ai-je demandé des mesures correctives à mettre en œuvre ?
- Ai-je prévu la traçabilité de toutes les étapes (date, échanges, réponses) ?
- Ai-je informé le salarié concerné et obtenu, si nécessaire, son accord pour aller devant le conseil de prud'hommes ?
- Ai-je envisagé l'intervention d'un avocat ou l'appui de la CGT si l'employeur fait défaut ?

**Note :** Cette fiche est à titre informatif ; elle ne remplace pas le contact avec votre Relais Fédéral CGT et un conseil juridique adapté à votre situation. En cas de doute, il est recommandé de consulter un avocat ou un expert en droit du travail de la CGT.