



ARTICLE

DROIT D'ALERTE DU CSE : UNE ACTION CONTENTIEUSE CONDITIONNÉE À LA PRÉSENCE DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

Droit du travail et de la protection sociale | 21/04/26 | Lina Torresilla Spinella

Le droit d'alerte prévu à l'article L.2312-59 du Code du travail permet à un membre du CSE de signaler une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles (harcèlement, discrimination...).

Il déclenche une enquête conjointe employeur/CSE. En cas de carence ou de désaccord, le juge prud'homal peut être saisi pour ordonner les mesures nécessaires (notamment une enquête).

Encore faut-il que le salarié concerné fasse toujours partie des effectifs au jour de la saisine.

Dans un arrêt publié du 18 mars 2026 (n°24-15.990), la Cour de cassation précise que le CSE ne peut agir pour un salarié ayant quitté l'entreprise à cette date.

En l'espèce, une salariée, mise en cause pour maltraitance des résidents de la maison d'accueil qui l'employait, est convoquée à un entretien préalable le 3 janvier 2023, puis licenciée pour faute grave le 1er février 2023.

Le CSE, alerté d'atteintes alléguées aux droits de la défense (absence d'audition de témoins à décharge, pressions...), déclenche le droit d'alerte le 6 janvier 2023. Faute de réponse de l'employeur, il saisit le conseil de prud'hommes le 1er février 2023, soit le jour même de la notification du licenciement.

Toute la difficulté tenait au calendrier :

- la lettre de licenciement et la saisine du juge interviennent le même jour ;
- aucun élément ne permet d'en établir l'heure (cachet de La Poste / tampon du greffe).

La Cour valide le raisonnement des juges du fond : faute de preuve que le licenciement était effectif au moment de la saisine, la salariée devait être regardée comme appartenant encore aux effectifs, rendant l'action du CSE recevable.

La Cour s'inscrit dans le prolongement d'une jurisprudence antérieure. Dans un arrêt du 3 novembre 2010 (n°09-42.360), elle avait déjà écarté l'action du CSE tendant à solliciter la réintégration du salarié qui n'était plus dans les effectifs de l'entreprise.

L'arrêt du 18 mars 2026 va plus loin : indépendamment de la nature des mesures sollicitées - ici, la réalisation d'une enquête - il consacre explicitement une condition d'intérêt à agir tenant à l'appartenance du salarié aux effectifs au jour de la saisine.

Le droit d'alerte vise à faire cesser une atteinte en cours : il suppose donc la présence du salarié dans l'entreprise à la date de saisine, à défaut de quoi l'action est irrecevable.

Cette solution limite les actions du CSE lorsque le droit d'alerte est mobilisé en parallèle, voire en réaction, à une procédure de licenciement, et réduit le risque de détournement du dispositif.

Elle rappelle également que le droit d'alerte ne se substitue pas aux voies de recours du salarié : les élus ne peuvent ni agir en nullité du licenciement (Cass. Soc., 3 nov. 2010, prec.), ni faire annuler une sanction disciplinaire (Cass. Soc., 9 févr. 2016, n°14-18.567).