



SERVICES



LA SANTÉ AU TRAVAIL

: droit d'alerte et de retrait

Depuis plusieurs années, le recours aux procédures d'alerte en cas de situation dangereuse pour la vie ou la santé des salariés, se multiplie dans les entreprises. Ces procédures sont toutefois soumises à un certain nombre de conditions.

DEFINITION

DROIT D'ALERTE

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou son représentant toute 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 ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

DROIT DE RETRAIT

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

Seul l'employeur, ou son représentant bénéficiant d'une délégation de pouvoir, peut faire interrompre le travail ; les salariés peuvent toutefois exercer leur droit de retrait.

C'est une faculté et en aucun cas on ne pourra reprocher à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. Sa décision ne doit pas cependant créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

La seule obligation incombant au salarié consiste, au cas où il estime devoir se retirer pour ce motif, à le signaler à l'employeur ou son représentant. Il peut aussi s'adresser aux représentants du CHSCT ou à défaut aux Délégués du Personnel. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait.

QUI PEUT LE METTRE EN PLACE ET COMMENT

Le retrait est un droit et non une obligation pour le salarié, cependant il nécessite que soit

utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.

Les conditions d'exercice supposent un motif raisonnable (notion subjective) et une notion de danger grave et imminent.

LA NOTION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

L'existence d'un danger grave et imminent est une condition d'exercice du droit d'alerte et de retrait. Cette notion doit être précisée autant que possible car elle est source de contestation.

LE CONSTAT DU DANGER

Lorsqu'un salarié exerce son droit de retrait, la loi lui demande seulement d'avoir « un motif raisonnable de penser » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Elle n'exige pas une cause réelle de danger, l'apparence et la bonne foi suffisent. Ainsi le juge contrôle uniquement le caractère raisonnable du motif et non la réalité du danger.

S'agissant d'un membre de CHSCT, qui est supposé détenir un minimum de connaissances techniques, il doit constater l'existence d'un danger grave et imminent. Dans la mesure où, il n'est pas non plus un expert, le juge lui accorde un droit à l'erreur. Cependant l'appréciation du représentant du personnel ne peut pas être subjective, elle doit procéder d'une démarche logique et technique.

Ce danger peut-être individuel ou collectif, mais il doit être grave et imminent, et non pas grave ou imminent.

L'APPRÉCIATION DE LA GRAVITÉ

Un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie

entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

Le danger doit présenter un certain degré de gravité et doit être distingué du risque habituel du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

La gravité a des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes ; au-delà d'un simple inconfort.

L'APPRECIATION DE L'IMMINENCE

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.

LES EFFETS DU RETRAIT

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue de salaire, quelle que soit la durée du retrait.

Averti par le salarié ou par un représentant du personnel, l'employeur ou son représentant doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le risque. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

L'alerte peut être donnée verbalement, cependant la consignation écrite dans un document particulier peut être utile et imposée à titre de preuve.

CONSIGNATION SUR UN REGISTRE SPECIAL

Pour les représentants du personnel au CHSCT, l'avis d'alerte doit être consigné sur un registre spécial. Il est daté, signé et comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

INSPECTION ET REUNION URGENTE DU CHSCT

À la suite d'un avis de danger grave et imminent émis par un représentant du personnel au CHSCT, l'employeur ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion du CHSCT.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en œuvre, le cas échéant, soit une procédure de mise en demeure, soit une procédure de référé.

REFERENCE AU CODE DU TRAVAIL

- L2316-8
- R236-9
- Circulaire DRT n°93/15 du 25 mars 1993
- L4131-1 à L4131-4
- L231-5
- L231-9
- L263-1



Où faut-il s'adresser ?

À la Fédération des Services CFDT

Tour Essor • 14, rue Scandicci • 93 508 PANTIN cedex
Tél. : 01 48 10 65 90 • Fax : 01 48 10 65 95 • Mail : services@cfdt.fr

► Pour plus d'informations :
Site : www.legifrance.gouv.fr

Ce document a été réalisé avec la participation de la CNAMTS.

Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication : Gilles Desbordes
Conception et impression : Inckéo 75017 Paris



Fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.
cfdt-services.fr