

## Fiche 8

# Le droit d'alerte pour mise en danger grave et imminent, question délicate

Réglementairement, concernant une situation présumée de « harcèlement moral » le CHSCT peut user de son droit d'alerte dans le cadre de la procédure « danger grave et imminent » (Articles L. 4131-2, L. 4132-2 et L. 4131-3 du Code du travail).

*« Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 ».*  
Article L. 4131-2 du Code du travail.

*« Lorsque le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier ».*  
Article L. 4132-2 du Code du travail.

**L'alerte pour danger grave et imminent autorise le droit de retrait du salarié. Cependant, il convient d'être très vigilant : la mise en œuvre de ce droit implique un strict respect de la procédure réglementaire et un recueil suffisant d'informations au préalable. Dans le cas inverse, si les conditions réglementaires ne sont pas complètement remplies, l'employeur peut s'opposer au droit d'alerte -et par conséquent au droit de retrait du salarié-**

### **Droit d'alerte : la démarche à suivre**

- Alerter l'employeur
- Inscrire cette alerte dans le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents
- Rassembler l'ensemble des traces écrites disponibles (PV de CHSCT, remontées DP, rapport du médecin du travail, plainte écrite des salariés...)

- Etablir un plan d'enquête
- Arrêter des mesures conservatoires
- Réaliser une enquête CHSCT conjointement avec la direction (Article L. 4612-5 du Code du travail); informer les parties prenantes du déroulement de cette enquête
- Tenir une réunion extraordinaire du CHSCT et demander la mise en œuvre de mesures correctives et préventives
- Formaliser l'accord ou le désaccord avec l'employeur
- Assurer un suivi
- Saisir l'inspection du travail en cas de désaccord avec l'employeur
- Contacter un expert agréé pour avoir un avis et être éventuellement appuyé pour la rédaction de la délibération dans le cas où vous décidez de recourir à l'expertise

### **Droit de retrait du salarié**

- Dans le cadre du droit d'alerte, le salarié peut exercer son droit de retrait selon l'article L. 4131-3 du Code du travail.  
*« Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ».*
- Le droit d'alerte est une situation délicate, à utiliser avec précaution. Demandez conseil à votre expert.

### **En conclusion...**

Si le droit d'alerte est délicat à mettre en œuvre dans une situation de danger grave et imminent identifiée (physique par exemple), il l'est d'autant plus dans une situation présumée de « harcèlement ». Les notions de gravité et d'imminence sont plus difficiles à estimer. Par ailleurs, il convient de faire très attention au risque de stigmatisation des personnes.