

## LA CFTC MILITE ET AGIT

### Pour le respect du droit fondamental de chaque salarié à la sécurité et à la santé au travail :

- par la mise en place effective de CHSCT dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- par le renforcement des moyens dévolus au DP lorsqu'il accomplit le rôle et les missions du CHSCT ;
- par la création et le développement d'animateur de prévention dans les TPE/PME.

### Pour garantir l'effectivité du dispositif légal :

- par une information spécifique des salariés sur l'obligation d'alerter et le droit de se retirer de toute situation dangereuse ;
- par une communication régulière dans l'entreprise de la procédure notamment par voie d'affichage.

### Pour en savoir plus

#### Internet

- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) : [www.inrs.fr/](http://www.inrs.fr/)
- Site officiel de la santé et de la sécurité au travail : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

### Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise, en lien avec le CHSCT ou à défaut les DP,
- les services de l'Inspection du travail,
- le service prévention de la caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail.

Contact :

Ce document a bénéficié du concours financier de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

### La CFTC, syndicat de construction sociale,

est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

# Santé au travail 2015

## Alerte et droit de retrait en cas de danger grave et imminent



Depuis 2013, il existe 2 types d'alerte :

- l'alerte en cas de danger grave et imminent pour la vie et pour la santé au travail qui vise à garantir le droit à la santé et à la sécurité au travail ;
- l'alerte en cas de risque grave pour l'environnement et la santé publique qui vise à éviter les atteintes à l'environnement ou à préserver la vie et la santé des concitoyens ou des consommateurs.

Seule la première est traitée dans cette fiche.

En cas de danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, le travailleur peut cesser le travail et se retirer pour ne plus être exposé à celui-ci.

Le lanceur d'alerte, y compris lorsqu'il exerce son droit de retrait, est protégé contre l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

## ▲ ASSURER L'EFFECTIVITÉ D'UN DROIT FONDAMENTAL

Le droit à la santé et à la sécurité au travail est reconnu comme un droit humain fondamental par l'Union Européenne au sein de la charte des droits fondamentaux de l'UE.

Ce droit à la santé des salariés prévaut sur le pouvoir de direction de l'employeur et justifie qu'en cas de danger, le salarié puisse se soustraire temporairement à l'autorité de l'employeur.

C'est une limite importante au pouvoir de direction de l'employeur. Néanmoins, ce droit est encadré par la législation et le juge français a précisé la mise en œuvre pratique du droit d'alerte et de retrait.

## ▲ LE DROIT D'ALERTE DU REPRÉSENTANT DU PERSONNEL (RP)

La finalité du droit d'alerte est de donner aux représentants du personnel (RP) le moyen de porter à la connaissance de l'employeur l'existence d'une situation de travail dangereuse et de le contraindre à y mettre fin par des mesures adaptées (art. L. 4131-1 et suivants C. trav.).

### Les RP pouvant user du droit d'alerte

Le Code du travail prévoit qu'il revient aux **membres de CHSCT** (Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) d'avertir l'employeur du danger. En l'absence de CHSCT, le délégué du personnel (DP) peut et doit remplir cette fonction d'alerte.

### Le RP doit :

- **informer** immédiatement l'employeur ou son représentant du danger ;
- **consigner** cet avis sur le registre spécial d'alerte du CHSCT.

**L'alerte par un RP doit conduire au respect par l'employeur de son obligation de sécurité**

### L'employeur doit :

- **procéder à une enquête**. Cette enquête est menée conjointement par l'employeur et le membre du CHSCT qui a lancé l'alerte (art. L. 4132-2 C. trav.). L'objet de l'enquête conjointe doit être l'analyse du danger et l'élaboration de mesures adaptées.

**Conseil :** le CHSCT, ou à défaut le DP, peut faire appel à un expert agréé par le ministère du Travail dans les situations de risque grave (art. L. 4614-12 C. trav.) ; c'est souvent une aide précieuse dans des situations complexes et socialement tendues pour analyser, comprendre et apporter des solutions concrètes. Les RP doivent user de cette prérogative.

### • mettre fin à la situation dangereuse.

Plusieurs situations sont ici à envisager :

1. la procédure d'enquête aboutit à un accord quant aux mesures ; la procédure d'alerte prend alors fin ;
2. la procédure d'enquête ne permet pas de dégager d'accord ; le Code du travail prévoit que le CHSCT est réuni au plus tard dans les 24 heures ; l'inspection du travail et le service prévention de la CARSAT sont avertis ; si la réunion du CHSCT est un échec, il reviendra à l'inspecteur du travail de trancher le désaccord des parties (art. L. 4132-4 C. trav.).

L'objectif de cette procédure est d'être certain que l'action des RP permettra de mettre un terme à la situation dangereuse, au besoin en faisant appel au service de l'inspection du travail.

- **suspendre les activités** et mettre en **sûreté les salariés en dehors du lieu de travail** (art. L. 4132-5 C. trav.).

## ▲ L'OBLIGATION D'ALERTE ET LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ

En présence d'un danger grave et imminent, le salarié **doit alerter** l'employeur et dispose de la **faculté de se retirer** de la situation pouvant mettre en péril sa vie et sa sécurité.

### À noter !

Caractère grave et imminent du danger. La notion de **gravité** renvoie à un danger susceptible de porter atteinte à la vie ou à la santé du salarié.

Le caractère **imminent** implique un danger soudain, brusque et dans un délai rapproché.

L'alerte auprès de l'employeur peut se faire par tout moyen ; l'employeur ne peut exiger un écrit. Cependant, le salarié ou le RP devra apporter la preuve de cette information (témoignage).

### Le motif raisonnable de penser

Il s'agit d'une notion floue et subjective. C'est l'employeur, sous le contrôle du juge, qui apprécie le caractère raisonnable de ce motif. Toutefois, en cas de litige, le salarié doit démontrer qu'il se trouvait dans une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé. Cela ne laisse donc pas beaucoup de place à un droit à l'erreur. En effet, si le juge considère qu'il n'y avait pas de motif raisonnable, le dispositif protecteur ne s'applique pas. Dès lors, la faute du salarié sera caractérisée et la retenue sur salaire pratiquée en raison d'un travail non fait.

### L'obligation d'alerter d'un danger

Dès lors que le travailleur a conscience d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité dans les mesures de protection, il doit alerter l'employeur. L'objectif de l'alerte est de porter à la

connaissance de l'employeur l'existence d'une situation de travail dangereuse et de le contraindre à y mettre fin par des mesures adaptées (art. L. 4131-1 et suivants C. trav.).

**Conseil !** Il est parfois préférable pour le salarié, s'il ne souhaite pas exercer son droit de retrait, d'informer un membre du CHSCT plutôt que d'agir de manière individuelle. En effet, une alerte par un membre du CHSCT permet au salarié de ne pas s'exposer à d'éventuelles sanctions. De plus, l'intervention des représentants du personnel apporte une meilleure garantie quant à une action de l'employeur.

### Le droit de se retirer d'une situation dangereuse

Tout salarié confronté à un danger grave et imminent peut invoquer son droit de retrait et se placer en lieu sûr dès lors qu'il a rempli son obligation d'alerte.

**Important !** Le juge considère que le droit de retrait constitue pour le salarié un droit et non une obligation. Le salarié ne pourra pas être sanctionné pour ne pas avoir exercé son droit de retrait devant une situation dangereuse.

Le salarié usant du droit de retrait doit **veiller à ne pas créer une nouvelle situation de risque grave et imminent pour d'autres salariés** (art. L. 4132-1 C. trav.). C'est pourquoi si le salarié peut arrêter son activité, il n'a pas le droit d'arrêter les équipements de travail, sauf s'il a reçu des instructions en ce sens.

Suite à l'alerte, l'employeur doit impérativement suspendre les activités et mettre en sûreté les salariés en dehors du lieu de travail (art. L. 4132-5 C. trav.).

## PROTECTION DU SALARIÉ

Le Code du travail prévoit qu'aucune sanction disciplinaire (pour acte d'insubordination) ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dangereuse (art. L. 4131-1 et suivants C. trav.).

Le licenciement d'un salarié qui a légitimement exercé son droit de retrait est donc nul et il peut demander sa réintégration dans l'entreprise. Cette immunité permet de garantir le droit fondamental pour chaque salarié à la santé et la sécurité au travail.

**Conseil !** Pour inciter l'employeur à agir, il est indispensable de lui rappeler qu'il est tenu à une **obligation de sécurité de résultat** à l'égard des salariés. Et dès lors qu'un accident du travail se réalise alors que l'employeur avait été alerté du danger, sa **faute inexcusable** sera présumée (art. L. 4131-4 C. trav.). Cette reconnaissance permet une **réparation améliorée de la victime**.