

CIDECOS



**Droit de retrait du salarié
Et
Droit d'alerte des membres du
CSE**

Présentation

- ▶ **Le droit de retrait est un droit individuel** que le code du travail confère **au salarié**. Plus précisément, le salarié se trouvant dans une « 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 » :
 - de signaler immédiatement une telle situation à l'employeur ou à son représentant ;
 - de se retirer de cette situation.
- ▶ Alors que **le droit d'alerte est une prérogative** que le code du travail confère à **chaque membre du CSE** qui leur permet de déclencher une procédure contraignante en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Présentation

- ▶ Leur point commun : **le danger grave et imminent.**
- ▶ Ces deux prérogatives ne sont pas neutres : l'une permet de quitter son poste de travail tout en étant payé et protégé. L'autre peut aboutir à une intervention de l'inspection.
- ▶ La faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.
- ▶ Ces deux prérogatives peuvent être utilisées séparément mais elles peuvent aussi s'exercer simultanément, se renforçant alors l'une et l'autre.
- ▶ Quelles sont leurs conditions d'exercice ?

LE DROIT DE RETRAIT : Définition

L'article L. 4131-1 c. travail dispose que :

- ▶ Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de 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 de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
- ▶ Il peut se retirer d'une telle situation.
- ▶ L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

LE DROIT DE RETRAIT : procédure

- ▶ Aucune procédure particulière n'est prévue pour la dénonciation du risque.
- ▶ Mais, en pratique, il est important d'avoir une trace écrite. Il a déjà été jugé que Si le salarié estimait être dans une situation de danger grave et imminent et s'il souhaitait faire valoir son droit de retrait, il lui appartenait de signaler cette situation à l'employeur conformément à l'article L 231-8 (L 4131-1) du Code du travail. N'étant pas en mesure de démontrer l'avoir fait, ni aux premiers moments de son absence, ni même au moment de son licenciement plusieurs mois après, son absence reste injustifiée. Le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave car l'employeur n'a pas adressé à son salarié de mises en demeure de reprendre le travail (CA Douai 27-10-2006 n° 05-3357, ch. soc., Flamme c/ Sté Flamme assainissement).
- ▶ Selon l'administration, par « employeur », il convient d'entendre la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée pour remédier à la situation (Lettre DRT n° 456 du 25-1-1984).
- ▶ Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

LE DROIT DE RETRAIT : situation de DGI

- ▶ La situation de danger justifiant le droit de retrait peut être individuelle ou collective. Dans cette seconde hypothèse, chaque salarié exerce son droit individuellement, ce qui suppose qu'il ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- ▶ La loi ne subordonne pas le droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de penser qu'il en est ainsi. C'est donc son appréciation du danger, et non celle de l'employeur qui compte. Une erreur d'estimation de la part du salarié n'est pas en soi fautive. En revanche, le salarié peut être sanctionné en cas de retrait non fondé sur un motif raisonnable.
- ▶ Le danger se situera au-delà du risque attaché à l'exercice normal d'un travail qui peut impliquer, en soi, certaines servitudes. L'exercice d'une activité peut être pénible, voire périlleuse : cela fait pour autant partie des conditions normales, habituelles, de travail, et que doit accepter le salarié à moins de prendre l'initiative de la rupture.

LE DROIT DE RETRAIT : précisions

- ▶ Le droit de retrait prévu par l'article L 231-8 (L 4131-1) du Code du travail constitue pour le salarié un droit et non une obligation (Cass. soc. 9-12-2003 n° 02-47.579 (n° 2584 F-D), Lahet c/ Service Social enfance - SAR Aquitaine, SAE : RJS 2/04 n° 216).
- ▶ Le droit de retrait ne pouvant être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail, un salarié ne peut pas s'en prévaloir alors qu'il est en arrêt de travail pour maladie (Cass. soc. 9-10-2013 n° 12-22.288 (n° 1625 FS-PB), Grand c/ Assoc. Institut de la Méditerranée : RJS 12/13 n° 783, Bull. civ. V n° 227).
- ▶ Le droit de retrait implique la cessation de l'exécution du contrat de travail en tant que celle-ci se rattache à la situation de travail estimée dangereuse. Il n'appartient pas au salarié de modifier unilatéralement les conditions de travail, fût-ce dans un souci de sécurité, en violation des instructions de son employeur (CA Paris 5-10-2004 n° 04-32731, 18e ch. D, Sté Euro Disney c/ François).

LE DROIT DE RETRAIT : protection du salarié

- ▶ L'article L. 4131-3 c. Travail dispose qu'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.

L'interdiction de toute sanction ou retenue sur salaire édictée par l'article L 4131-3 du Code du travail vise à rendre efficace et effectif le droit de retrait d'une situation dangereuse conféré au salarié par la loi. Elle doit être respectée non seulement lorsque le droit a été exercé en présence d'un réel danger mais également lorsqu'il l'a été par suite d'une erreur d'appréciation du salarié, sous réserve que celui-ci ait eu un motif raisonnable de penser qu'il y avait danger grave et imminent. En l'absence de motif raisonnable, l'employeur pourra sanctionner le salarié ou opérer une retenue sur salaire

- ▶ Le licenciement fondé notamment sur l'exercice légitime du droit de retrait d'un salarié est nul (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-21.272 (n° 2022 FS-PB) BS 2/16 inf. 157).
- ▶ En revanche, Lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur. Ce dernier n'est pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait (Cass. crim. 25-11-2008 n° 07-87.650 (n° 6216 F-PF), A.:RJS 2/09 n° 180).

LE DROIT DE RETRAIT : obligation de l'employeur

- ▶ L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L 4132-5 c.Travail).
- ▶ Lorsqu'il existe une situation dangereuse, l'employeur peut faire appel à des salariés pour rétablir des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes dans l'établissement. Les conditions dans lesquelles il peut demander la participation des salariés doivent être fixées par le règlement intérieur

LE DROIT DE RETRAIT : responsabilité de l'employeur

- ▶ Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail alors qu'il avait préalablement signalé à son employeur l'existence d'un danger grave et imminent, la faute commise par ce dernier en ignorant le danger ainsi signalé est de nature à engager sa responsabilité pénale.
- ▶ La loi prévoit en outre, dans ce cas, une aggravation de la responsabilité civile de l'employeur.
- ▶ Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (art L. 4131-4 c. travail).

LE DROIT DE RETRAIT : articulation avec le droit d'alerte des membres du CSE

- ▶ Parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait des salariés, les représentants du personnel au CSE ont la possibilité de saisir l'employeur en cas de danger grave et imminent.
- ▶ L'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CHSCT prévue par l'article L 231-9 (L 4131-2) du Code du travail (Cass. soc. 10-5-2001 n° 00-43.437 (n° 1971 F-D), Sté Transevry c/ Baroudi : RJS 7/01 n° 872).
- ▶ Le droit de retrait des salariés peut être justifié si le CHSCT a lui-même exercé son droit d'alerte (Cass. soc. 10-10-2018 n° 17-19.541 (1423) FS-D BS 12/18 inf. 740).

LE DROIT D'ALERTE DES RP : le déclenchement de la procédure

- ▶ Le représentant du personnel au CSE qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur en consignant son avis par écrit dans des conditions fixées par des dispositions réglementaires (art. L 4131-2 c. travail).
- ▶ Un salarié peut donc joindre un représentant du personnel pour que celui-ci consigne par écrit une cause de DGI. Le représentant du personnel n'a pas obligatoirement à être sur les lieux.

LE DROIT D'ALERTE DES RP : le registre

- ▶ Selon l'art. D 4132-1 c. travail, l'avis du représentant du personnel est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité. Cet avis est daté et signé. Il indique :
 - les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
 - la nature et la cause de ce danger ;
 - le nom des travailleurs exposés.
- ▶ Le registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. D 4132-2 c.Travail).

LE DROIT D'ALERTE DES RP : l'enquête immédiate

- ▶ 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 (art. L 4132-2, al. 2. c. travail).
- ▶ le représentant du personnel peut se déplacer sur le chantier ou les lieux concernés, pour se rendre compte des risques et interroger les salariés. Cette intervention entre dans le cadre de sa mission et l'employeur doit lui fournir les moyens nécessaires pour l'accomplir. En particulier, il doit lui laisser le temps de se rendre sur place et lui fournir, le cas échéant, un moyen de locomotion.

LE DROIT D'ALERTE DES RP : dans les établissements à hauts risques

- ▶ Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L 515-8 du Code de l'environnement (classées « Seveso seuil haut ») ou visée aux articles 3-1 et 104 à 104-8 du Code minier (stockage souterrain de gaz, d'hydrocarbures et de produits chimiques), l'employeur informe les autorités compétentes :
 - l'inspection du travail,
 - le service de prévention des organismes de sécurité sociale
 - et, selon le cas, l'autorité de sûreté nucléaire, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations,
- ▶ de l'avis émis par le représentant du personnel. Il précise à cette occasion les suites qu'il entend lui donner (art. L 4526-1 c. travail).

LE DROIT D'ALERTE DES RP : la réunion du CSE

- ▶ En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures (art. L 4132-3, al. 1 c. travail).
- ▶ l'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

LE DROIT D'ALERTE DES RP : le rôle de l'inspection du travail

- ▶ A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. Ce dernier met en œuvre :
 - soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L 4721-1 du Code du travail ;
 - soit la procédure de référé prévue aux articles L 4732-1 et L 4732-2 dudit Code.(art. L 4132-4 c. travail).

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de risques d'accident du travail :

- ▶ Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont la possibilité d'interrompre un chantier ou une activité lorsqu'il existe des risques d'accidents du travail résultant de dangers graves.
- ▶ Ce sont les articles L. 4731-1 et s du c. travail qui disposent que l'inspection du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause, lorsqu'il constate que le danger résulte d'une des causes suivantes (C. trav. art. L 4731-1) :
 - défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
 - absence de dispositifs contre les risques d'ensevelissement ;
 - absence de dispositifs de protection contre les risques liés aux travaux en présence d'amiante ;
 - utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ceux-ci sont inopérants ;
 - risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;
 - risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension en dehors de certaines opérations.
- ▶ S'il n'est pas expressément prévu l'intervention des représentants du personnel dans cette procédure, le CSE devrait être tenu informé de la situation.

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de risques chimiques :

- ▶ La loi de modernisation sociale 2002-73 du 17 janvier 2002 (JO 18 p. 1008) a ensuite ouvert la possibilité à l'inspecteur du travail d'arrêter une activité en cas de risques chimiques. Les dispositions de la loi ont été précisées par un décret 2007-1404 et un arrêté du 28 septembre 2007 (JO 30 p. 16157).
- ▶ Lorsque l'inspecteur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration (fixée par décret), ou d'un défaut ou d'une insuffisance de mesures et moyens de prévention, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation (C. trav. art. L 4721-8).

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de risques chimiques :

- ▶ L'employeur doit informer immédiatement le médecin du travail et le CSE ou le CHSCT (à défaut les délégués du personnel), notamment, du constat de situation dangereuse (C. trav. art. R 4721-7).
- ▶ L'employeur doit ensuite transmettre à l'inspection du travail un plan d'action contenant les mesures correctives appropriées, dans le délai de 15 jours suivant la mise en demeure (C. trav. art. R 4721-6, 1°). Ce plan est établi après avis du médecin du travail et du CSE ou du CHSCT (à défaut des délégués du personnel). En l'absence d'avis, il est passé outre sous réserve qu'ils aient été régulièrement informés et convoqués pour cette consultation (C. trav. art. R 4721-8). L'employeur les informe et les consulte régulièrement sur la mise en œuvre du plan d'action (C. trav. art. R 4721-9).

Les pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de risques chimiques :

- ▶ À défaut de plan ou d'exécution des mesures correctives, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité (C. trav. art. R 4721-10). Pour pouvoir la reprendre, l'employeur doit mettre en place des mesures pour faire cesser la situation dangereuse, en informer l'inspection du travail et lui communiquer l'avis sur ces mesures du médecin du travail, du CSE (C. trav. art. R 4731-11).

L'EXPERTISE RISQUE GRAVE

- ▶ Indépendamment de son droit d'alerte, le CSE peut recourir à un expert en cas de risque grave.
- ▶ Le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (art. L 2315-94, 1° pour le CSE c. travail).

L'EXPERTISE RISQUE GRAVE

- ▶ Le risque grave peut concerner tant la santé physique que mentale des salariés. Pour justifier le recours à un expert, il doit être :
 - réellement constaté dans l'établissement : un tel recours est impossible lorsque, par exemple, le risque évoqué résulte d'accidents de la circulation survenus aux salariés lors de déplacements liés à l'implantation de leurs sites d'activité (Cass. soc. 3-4-2001 n° 99-14.002 FS-PB : RJS 6/01 n° 755) ;
 - actuel et identifié, préalable à l'expertise, c'est-à-dire objectivement constaté (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-11.865 FS-PB : RJS 2/16 n° 136). Mais le fait que l'exposition à des produits chimiques dangereux ait cessé au jour de la demande d'expertise n'empêche pas de considérer les risques comme actuels, compte tenu du temps de latence entre l'exposition à des produits dangereux et l'apparition d'éventuelles maladies (Cass. soc. 7-5-2014 n° 13-13.561 F-D : RJS 7/14 n° 571).

En revanche, le droit de recourir à une expertise n'impose pas que le risque soit imminent, ni qu'il soit soudain ou révélé par un accident ou encore un événement exceptionnel et brutal (CA Nancy 25-6-1996 n° 95-2298 : RJS 11/96 n° 1182).