

CHAQUE SALARIE·E DISPOSE DE DROITS INDIVIDUELS EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMIMENT.

C OVID-19 circulaire n°2: droit de retrait

Il s'agit du droit de retrait. [Article L. 4131-1 à 3 / L4132 -1 à 5](#) du code du travail :

Attention, le droit de retrait étant individuel, la légitimité de son utilisation s'apprécie au cas par cas, salarié-e par salarié-e, en fonction de sa situation professionnelle (poste occupé, conditions de travail etc.) et éventuellement, de sa situation personnelle (en matière de coronavirus, sans doute, son état de santé personnel ou celui de ses proches, même si en principe le droit de retrait doit concerner le/la salarié-e personnellement).

Le travailleur ou la travailleuse alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il ou elle 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 ou elle constate dans les systèmes de protection. Dans nos secteurs d'activités, il ou elle peut se retirer d'une telle situation sous certaines conditions.

L'employeur ne peut demander au travailleur-euse 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.

En effet, selon la circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, le « danger grave » est « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

Toujours selon cette circulaire, le danger « imminent » est celui « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un·e salarié·e : il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche. La notion de danger grave et imminent concerne plus souvent les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente. Cependant, la vitesse de réalisation du dommage importe peu. **Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent.**

Les droits et devoirs des salarié·e-s et de l'employeur en cas de danger grave et imminent sont les suivants :

Un devoir d'alerte

Le/la salarié·e signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail **dont il/elle 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/elle constate dans les systèmes de protection. Dès lors que le/la salarié·e constate l'existence d'un danger grave et imminent il/elle doit le signaler à l'employeur. Il s'agit d'une obligation. L'employeur (ou son représentant) ne peut demander au sala-



rié-e de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection. En revanche la loi ne reconnaît pas aux salarié-e-s le droit d'arrêter les machines en cas de danger.

Le droit de retrait

Le/la salarié-e a également le droit de se retirer de cette situation de travail sans encourir de sanction. Il relève de l'initiative personnelle du salarié-e et ne peut se substituer à une action collective telle que le droit de grève. Le même droit de retrait est reconnu à **tout groupe de salarié-e-s qui a un motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux [Article L. 4131-3 du code du travail].

Le droit de retrait n'est qu'une faculté ; en aucun cas il ne peut être reproché à un-e salarié-e victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré-e d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse [Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993].

Le droit d'alerte et de retrait est subordonné à un simple avis à l'employeur ou son représentant. Cet avis n'est soumis à aucune formalité. Ainsi un règlement intérieur n'a pas à imposer aux salarié-e-s de signaler une situation dangereuse par écrit car il s'agit là d'une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise [CE du 12 juin 1987, n° 72388, n° 75276 CE, n° 74605].

En conséquence, le/la salarié-e qui se serait retiré-e en effectuant le signalement par d'autres moyens que par la procédure écrite prévue par le règlement intérieur, ne saurait être sanctionné [Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, Déclaration du ministre du travail : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086].

Le droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent [Article L. 4132-1 du code du travail].

Lorsqu'il existe un CHSCT ou CSE, celui-ci peut être avisé par le/la ou les salarié-e-s exerçant le droit de retrait et peut user des pouvoirs qui lui sont conférés dans cette situation.

A noter que l'exercice par un-e salarié-e de son devoir d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CSE prévue par l'article L. 4132-2 du code du travail [Cass. soc du 10 mai 2001, n° 00-43.437].

La présence dans l'entreprise d'un CHSCT ou d'un CSE ne saurait priver le/la salarié-e de son droit de retrait, qui relève de son initiative personnelle.

Les obligations de l'employeur découlant de l'alerte

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié-e de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent [Article L. 4131-1 du code du travail].

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs et travailleuses, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail [Article L. 4132-5 du code du travail].

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un-e salarié-e ou d'un groupe de salarié-e-s qui se sont retiré-e-s d'une situation de



travail dont ils/elles avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun-e d'eux/elles [Article L. 4131-3 du code du travail].

En revanche, l'exercice non justifié du droit de retrait peut donner lieu à retenue de salaire ; celle-ci ne constitue pas alors une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple contrepartie de l'absence de fourniture de travail [Cass. soc du 11 juillet 1989, n° 86-43.497].

L'exercice non fondé du droit de retrait, s'il ne caractérise pas une faute grave, constitue néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement [Cass. soc du 6 décembre 1990, n° 88-45.733].

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 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé [Article 4131-4 du code du travail].

Donc :

Tout-e salarié-e a un devoir d'alerte quand il/elle constate une situation de travail dont il/elle 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.

Et il/elle peut se retirer d'une telle situation en faisant valoir son droit de retrait...

MAIS attention, le droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent...

Donc dans nos secteurs d'activités il est pratiquement impossible de quitter son poste de travail sans mettre en danger ses collègues ou les patient-es, usagè-re-s dont nous avons la charge...

Par contre l'employeur ou son représentant ne peut pas demander au salarié-e de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent ... Et donc, le lendemain, le ou la salarié-e doit refuser de reprendre son poste de travail si aucune mesure n'a été mise en œuvre pour faire face au danger grave et imminent déclaré.

Dans les établissements où nous sommes présent-e-s, les équipes syndicales doivent accompagner les salarié-e-s pour faire en sorte que les droits d'alertes ou de retraits soient inscrits dans le registre spécial des dangers graves et imminents (registre obligatoire dès lors qu'il y a un CHSCT ou un CSE)...

Pour cela, si vous êtes membre du CHSCT ou du CSE ... allez inscrire au registre spécial le droit d'alerte en faisant attention de le rédiger de telle façon qu'un juge le comprenne. N'employez pas d'abréviation, de termes techniques professionnels, c'est le Juge qui déterminera en cas de contestation de l'employeur si le motif est raisonnable ou pas ...

Si vous n'êtes pas présent-e-s dans les instances, interpellez Direction, CHSCT ou CSE officiellement par écrit ... ils/elles ne pourront pas nier qu'ils/elles étaient au courant du droit d'alerte ou de retrait formulés par les salarié-e-s ! ... Et donc, seront éventuellement coupable d'une "faute grave et inexcusable de l'employeur" !



Rappel, pour un droit d'Alerte il faut que :

- les avis du registre spécial soient **signés** et **indiquer** :
 - **les postes de travail concernés** par la cause du danger constaté
 - **la nature et la cause de ce danger** (Attention à sa rédaction - il doit être compréhensible par toute personne n'étant pas de notre secteur d'activité ... en cas de contestation par l'employeur, c'est un juge qui tranchera !)
 - **le nom des travailleurs et/ou travailleuses exposé·e·s** (vous pouvez également généraliser ... personnels ou profession de tel service ...)

Éventuellement, rappelez également à l'employeur ses obligations de protection des salarié·e·s et que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur ou travailleuse constitue un danger grave et imminent.

Et que s'il ne prend aucune mesure, il s'expose en tant qu'individu à "une faute grave et inexcusable de l'employeur" ...

