

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du Travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne substituent pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Le droit d'alerte et de retrait

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un travailleur doit alerter son employeur. Il doit également le faire en cas de défectuosité dans les systèmes de protection. Au sens de l'article L 4131-1 du Code du travail, qui le définit, c'est un devoir. Dans ces deux cas et pour le même article, un travailleur a le droit de se retirer de la situation de travail.

Le devoir d'alerte

S'agissant du danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le travailleur a le devoir d'alerte dès lors qu'il a « un motif raisonnable » de le penser. S'agissant de la défectuosité dans les systèmes de protection, celle-ci doit faire l'objet d'un « constat ». La défectuosité doit être objectivée ; le danger doit être raisonnablement motivé. Dans tous les cas, l'alerte doit être adressée à l'employeur.

Le droit de retrait

Dans les deux cas présentés ci-dessus, le travailleur peut se retirer de sa situation de travail. En pratique, il s'agit donc d'arrêter

de travailler, voire de quitter le lieu de travail si cela est nécessaire pour sa santé et sa sécurité. L'article L 4231-1 précise que ce retrait ne doit pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui.

Les sanctions possibles

Si la motivation du danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé est raisonnable, le salarié ne s'expose à aucune sanction possible. Il en est de même si la défectuosité des systèmes de prévention est constatée. Dans le cas contraire (ex. : un motif déraisonnable, une défectuosité inexistante), il y a usage abusif du droit d'alerte et de retrait. Cet usage abusif est sanctionnable.

La faute inexcusable

Si un accident du travail ou une maladie professionnelle survient, alors que l'alerte avait été adressée à l'employeur, la faute inexcusable de celui-ci peut être mise en œuvre par le salarié.

Textes de références : Code du travail (Partie législative, Quatrième partie : Santé et Sécurité au travail, Livre I : Disposition générale, Titre III : Droits d'alerte et de retrait, Chapitre 1^{er} : principes, Chapitre 2nd : Conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait)

CHAPITRE 1^{er} : PRINCIPES DU RETRAIT ET DE L'ALERTE



Principe Général du retrait : Quand le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé : il peut se retirer. Le même droit s'applique s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Article L.4131-1

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.



Principe général de l'alerte : le membre du CHSCT (aujourd'hui CSE) alerte immédiatement l'employeur, selon une procédure définie (voir article L. 4132-2).

Article L.4131-2

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.



Pas de sanction ou de retenue de salaire en cas de retrait pour lequel il y a un motif raisonnable de penser à un danger grave et imminent.

Article L.4131-3

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.



La faute inexcusable s'applique en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle alors que le risque qui s'est matérialisé avait été signalé.

Article L.4131-4

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.

CODE DU TRAVAIL

CHAPITRE 2nd : CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT



Ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent

Article L.4132-1

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.



Le représentant du personnel consigne par écrit son alerte à l'employeur ; celui-ci procède à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Article R.4225-2

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.



S'il existe une divergence d'appréciation sur la réalité du danger : réunion d'urgence du CHSCT dans un délai n'excédant pas 24 heures et information de l'inspection du travail et de la Carsat. A défaut d'accord, l'inspection du travail est saisie

Article R.4132-3

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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

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.

Article R.4132-4

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.

L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.



En cas de danger grave et imminent, l'employeur prend toutes mesures et instructions nécessaires.

Article R.4132-5

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.

EN RÉSUMÉ...

QUOI ?

Un salarié a le droit de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent ou quand il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Ce droit est associé à un devoir d'alerte de son employeur. Le Code du travail parle du droit d'alerte ET de retrait.

QUAND ?

Quand le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que quand il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection. En cas de danger, celui-ci doit être grave ET imminent.

COMMENT ?

L'alerte doit être effectuée sans délai par le salarié auprès de l'employeur. En pratique, le retrait comprend l'arrêt de son travail voire l'éloignement des lieux de travail. Ce retrait peut être individuel ou collectif. Tout dépend du danger constaté, de la situation de travail concernée et du nombre de salariés exposés.

IMPORTANT

Au sein des entreprises et à partir du 1^{er} janvier 2020 au plus tard, le CHSCT est remplacé par le comité social et économique (CSE).

Le CSE fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP) : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À SAVOIR

Sans se substituer à l'alerte effectuée directement auprès de l'employeur, celle-ci peut aussi être effectuée par le salarié auprès des représentants du personnel. Si le représentant du personnel alerte également l'employeur, il doit le faire par écrit. Une enquête conjointe est alors déclenchée.

QUESTIONS / RÉPONSES

■ Qu'est-ce qu'un danger ?

Le mieux est de prendre un exemple : le risque électrique existe dès que la tension est appliquée dans une installation électrique. Le danger d'électrocution existe dès que le câblage est dénudé, alors que la tension électrique est appliquée. Le danger correspond au dommage provoqué par une situation de risque. Autre exemple : un escalier présente un danger de chute ; le risque de chute dépend de l'état de l'escalier, de son environnement (ex. : éclairage) et de la façon de le descendre (ex. : course d'enfants dans l'escalier !).

■ Qu'est-ce qu'un « motif raisonnable » ?

Le Code du travail précise 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 ». L'appréciation du caractère dangereux de la situation est laissée à l'appréciation du salarié, qui utilise son droit de retrait. Le danger doit être grave et imminent : le dommage potentiel doit être important et immédiat. Sa gravité et son imminence justifient le retrait.

■ Comment donner l'alerte ?

Le Code du travail ne donne pas de précisions sur les modalités de l'alerte, hormis qu'elle doit être adressée à l'employeur. Le salarié peut donc le faire par oral ou par écrit. Dans tous les cas, l'alerte est indissociable du retrait, lequel ne peut pas se faire sans motivation et/ou constat.

■ Quel rôle ont les représentants du personnel ?

Le représentant du personnel, membre du Comité social et économique, peut alerter l'employeur quand il a connaissance qu'un salarié a exercé son droit de retrait. Il doit alors le faire par un avis écrit remis à l'employeur (article L. 4132-2). L'employeur doit alors enclencher une enquête qui associe le représentant du personnel.

■ Que doit faire l'employeur ?

La réponse est dans l'article L. 4132-5 : « 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 ». À noter que le salarié reste à disposition de son employeur, durant le temps que les mesures de prévention adaptées soient mises en œuvre.

