



06
mars 2020

Danger grave et imminent le droit d'alerte et le droit de retrait dans le secteur privé

De nombreuses équipes syndicales de l'Union syndicale Solidaires se trouvent confrontées à des situations où les salarié-es sont en péril grave ou imminent. Dans ces moments, des outils existent pour protéger la santé des salarié-es : droit d'alerte, droit de retrait mais peuvent apparaître comme compliqués à mobiliser.

Cette fiche est là pour vous donner des repères précis et clairs sur leur utilisation. Des compléments de jurisprudence sont aussi disponibles. Celle dernière est le plus souvent du côté de la santé des salarié-es. Pour nos équipes syndicales, ces outils doivent être mobilisés pour construire les rapports de force nécessaire afin qu'aucun salarié-e ne puisse *perdre sa vie à la gagner*.

Depuis la loi du 23 décembre 1982, tout-e salarié-e se trouvant dans une situation de travail dangereuse doit informer l'employeur et a la possibilité de se retirer de cette situation (art. L.4131-1 du Code du travail), à condition toutefois de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L.4132-1). Ce retrait de la situation de travail dangereuse ne lui permet cependant pas de sortir de sa situation de subordination vis-à-vis de l'employeur : le salarié ne peut pas rentrer chez lui ou aller se promener ! Il en va de même s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Selon l'interprétation du Conseil d'État, l'alerte serait bien une obligation pour le salarié et elle doit avoir lieu « sans délai ou le plus rapidement possible ». Par contre, cette obligation d'alerte n'implique pas nécessairement une consignation par écrit sur un document spécifique.



Un motif raisonnable

Si un·e salarié·e a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé physique ou mentale, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant.

En effet, les salarié·es étant placé·es dans un lien de subordination, très structurant, le premier réflexe doit être de faire prendre ses responsabilités au supérieur hiérarchique direct. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un·e salarié·e ou d'un groupe de salarié·es qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un *motif raisonnable* de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux (Art. L. 4131-3) : le salarié a droit à l'erreur.

La notion de *motif raisonnable* implique que la situation de travail n'a pas à être objectivement, réellement dangereuse pour le salarié, mais que lui-même doit avoir des raisons de le penser. La décision du salarié est prise en fonction

de sa propre subjectivité (rapport Cour de cassation 1989, p. 254). Il n'a pas à solliciter une quelconque autorisation, ni même à signaler le danger par écrit (CE 11 mai 1990, n° 90213, Guyomarch).

Saisi d'un recours portant sur une sanction disciplinaire prise pour l'exercice abusif de ce droit, le conseil des prud'hommes apprécie le caractère raisonnable ou non d'éléments de fait (âge du salarié, sa qualification, son expérience professionnelle...).

L'autorité directe ne peut cependant pas demander à un salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un *danger grave et imminent* (Art. L. 4131-1).

L'appréciation de l'existence d'une situation présentant un danger grave et imminent demeure, dans les textes, subjective mais le *motif raisonnable de penser* exclut naturellement la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable et on ne saurait reprocher, au contraire, une erreur d'estimation commise de bonne foi.

Notion de danger grave et imminent

Condition d'exercice du droit de retrait

L'existence d'un *danger grave et imminent* est une condition d'exercice du droit de retrait. Cette notion doit être précisée autant que possible, car elle est une source évidente de contestation et le droit de retrait doit être considéré comme un recours exceptionnel.

Elle doit être perçue d'une manière objective : existe-t-il un danger grave et imminent ?

Mais elle doit parfois être perçue de manière subjective : l'agent avait-il un motif raisonnable de se croire menacé par un danger grave et imminent ?

Définition

Le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait, en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur. Ce danger doit être grave, c'est-à-dire susceptible d'entraîner un accident du travail ou une maladie professionnelle grave.

Une circulaire administrative DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 (BO Trav. 93/10, p. 99) le définit comme « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la

mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Il s'agit donc le plus souvent d'un risque grave et, plus rarement, de maladie grave.

Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du Travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une invalidité partielle permanente supérieure à 10 %.

L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps. Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un salarié, *dans un délai très rapproché*. À noter tout de même que cette notion n'exclut pas celle de *risque à effet différé*. Par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence, mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accident, 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. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une *ambiance de travail* (Décl. min. Trav. : JOAN Q, 24 sept. 1982, p. 5086).

L'appréciation du danger grave et imminent

Cela nécessite une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. Cette analyse n'est pas seulement menée de manière objective, compte tenu des données actuelles des sciences et des techniques. L'analyse objective permettra, après inspection des lieux de travail, d'envisager et de mettre en œuvre des *mesures de prévention*. Cependant, quant à l'exercice du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent doit être appréciée d'une manière subjective. En cas de contestation, il faudra rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé était en danger (c'est d'ailleurs la démarche mise en œuvre par les juridictions sociales). Cette appréciation doit tenir compte des connaissances techniques et scientifiques du salarié, des circonstances concrètes de sa situation.

Les mouvements instinctifs, irrationnels ou de panique, ne permettent pas en eux-mêmes l'exercice du droit de retrait. Il est exigé de l'agent un minimum de réflexion, la perception d'un danger inhabituel. L'agent doit avoir un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé ; il doit donc être en mesure de justifier sa démarche.

La cause du droit de retrait n'est pas forcément étrangère à la personne du salarié. Le salarié dont l'état de santé ne permet aucun contact avec certains produits chimiques ou des animaux peut légitimement exercer son droit de retrait pour ce motif.

Limites à l'exercice du droit de retrait

De manière générale, le droit de retrait doit s'exercer de telle manière « qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent ».

Le danger est bien réel (ex. : travaux exposant à des chutes de grande hauteur, sans protection collective ou, à défaut, individuelle), l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il reprenne son activité, tant que le danger existe et que des mesures n'ont pas été prises pour le supprimer.

Peu importe que le danger perçu par le salarié se révèle, après examen approfondi, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le salarié en cause a pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité. Il appartiendra au juge saisi d'un litige de préciser les caractéristiques de la notion de danger grave et imminent, en fonction des circonstances des cas d'espèce.

En revanche, l'article L. 4131-4 fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit, si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les salariés victimes de l'accident ou un membre du CSE.

L'article L. 4132-5 du Code du travail prescrit à l'employeur de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs 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 (le champ du poste de travail).

Le droit de retrait est une simple faculté offerte au salarié. L'employeur ne peut le sanctionner pour ne pas l'avoir exercé. L'exercice manifestement non fondé du droit de retrait ne caractérise pas une faute grave, mais constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

À défaut de pouvoir invoquer l'exercice de ce droit, le salarié peut se placer sur le terrain de l'obligation générale mise à la charge de l'employeur, de faire travailler ses salariés dans les meilleures conditions de sécurité avec une obligation de résultats.



Le droit d'alerte des représentant-es du personnel en CSE pour situation de danger grave et imminent

Le droit d'alerte du CSE est une procédure qui enclenche une série de dispositifs qui s'inscrit pleinement dans la prévention de la santé et sécurité des salariés, mais il doit aussi permettre de couvrir un droit de retrait d'un-e salarié-e.

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait usage du droit de retrait, il doit procéder à un certain nombre d'opérations :

1) Aviser immédiatement l'employeur ou son représentant (un coup de téléphone s'impose qui devra préciser où le/la représentant-e du personnel peut être contacté-e) de la situation de danger grave et imminent : il exerce un droit d'alerte en qualité de membre du CSE ;

2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE. Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des seuls représentants du personnel au CSE. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté, signé et indiquer :

- la situation du ou des postes de travail concernés ;
- la nature du danger et de sa cause ;
- le nom du ou des salarié-es exposé-es.

(Art. D 4132-1 du Code du travail)

3) Procéder sur le champ avec l'employeur à l'enquête conjointe (l'employeur ou son représentant et le membre du CSE qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ).

Celle-ci s'effectue sur le lieu de travail où existe le danger. Les salariés concernés doivent être entendus et l'enquête doit être approfondie afin de permettre de dégager des solutions immédiates pour remédier au risque constaté.

L'employeur doit fournir au membre du CSE le moyen de se rendre sur place. Le temps que celui-ci passe à l'enquête est considéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi).

5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT qui peuvent assister à la réunion du CSE.

6) À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi obligatoirement par l'employeur.

Celui-ci peut alors :

- établir un rapport signalant les manquements à l'obligation générale de prévention des risques professionnels mise à la charge de l'employeur, adressé au directeur départemental du travail. Celui-ci pourra mettre en œuvre les procédures spéciales de mises en demeure prévues aux articles L. 4721-1 et suivants, imposant à l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier au risque constaté. Si à l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il pourra dresser procès-verbal à l'encontre de l'employeur ;
- saisir le juge des référés (procédure d'urgence) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque subsistant (mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs dangereux ou fermeture d'un atelier ou d'un chantier...). Le juge peut assortir sa décision d'une astreinte perçue par le Trésor public.

Exemple d'un droit d'alerte CSE

Suite à la propagation du COVID-19, des mesures pour réduire au maximum les contacts et les déplacements ont été décidées par les pouvoirs publics avec un dispositif de confinement mis en place sur l'ensemble du territoire.

Les activités du site XX n'étant pas de première nécessité nous pensons que la poursuite de l'activité de ce site ne se justifie pas. Beaucoup de salarié-es sont angoissés et craignent pour leur santé. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les mesures prises actuellement par la direction ne garantissent pas contre la transmission du virus. En tant que membre du CSE, et en application de l'article L. 4131-2, je vous alerte sur cette situation de danger grave et imminent qui concerne l'ensemble des salariés du site XX. La nature et la cause du danger grave étant un risque d'exposition au virus COVID-19.

Dans la situation présente, les droits de retrait que peuvent décider des salarié-es du site seraient pleinement légitimes en application de l'article L. 4131-3 du Code du travail.

Nous vous rappelons que cette alerte nécessite de procéder immédiatement à une enquête avec les représentant-es du personnel au CSE à l'origine de cette procédure. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE doit être réuni dans les 24 h.

Droit d'alerte du CSE pour atteintes aux droits des personnes

Les élu·es du CSE disposent d'un droit d'alerte «Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.» (Art. L. 2312-59)

Le membre du CSE doit constater directement ou par l'intermédiaire d'un·e salarié·e l'existence d'une atteinte qu'il trouve disproportionnée.

Le/la représentant·e en CSE saisit l'employeur qui est alors tenu de procéder à une enquête avec le/la représentant·e du personnel, et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Il s'agit là d'une procédure rapide d'enquête. Si l'employeur prend les mesures appropriées à la cessation du trouble, la procédure est terminée.

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte (...) ». (Art. L. 2312-59)

Pistes de travail syndical

La situation de danger grave et imminent n'est pas si fréquente si l'on en croit les discours patronaux mais il appartient aux militants de faire avancer les droits des salariés. Le motif *raisonnable* doit nous permettre d'élargir au maximum la réflexion avec les salariés sur ce que doit être la préservation de la santé au travail avec comme axe de réflexion le fait que c'est le travail qui doit s'adapter à la personne humaine et non l'inverse, comme c'est trop souvent le cas. Nous pouvons donc penser que les salarié·es sont souvent qu'ils ne le pensent dans des situations inacceptables.

Exemples vécus

- Issues de secours fermées ou encombrées : danger grave et imminent.
- Refus du directeur de faire analyser les peintures anciennes (peut être au plomb) que des salariés d'une entreprise extérieure grattent en présence des salariés : motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent.
- Pas d'extincteurs ou en mauvaise état dans les locaux : danger grave et imminent.
- Refus d'analyser l'atmosphère d'un bureau sous plafond amianté : un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent.
- Refus de reclasser un salarié qui a un avis d'inaptitude partielle sur son poste de travail par le médecin de prévention pour harcèlement : danger grave et imminent.
- Refus d'entretenir un véhicule de service, pneus freins : danger grave et imminent.
- Massicot vétuste, défectueux, non vérifié par un

organisme agréé : motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour les utilisateurs.
- Refus de prendre des mesures immédiates quand il y a 30 °C ou davantage dans un bureau : danger grave et imminent pour les asthmatiques, les cardiaques...

Si tout le monde comprend le terme *grave* (danger pour la santé, pour la vie, pour l'intégrité physique ou morale), le terme *imminent* est interprété de manière restrictive par la hiérarchie, en position de domination sociale extrêmement forte, structurellement, voire bien trop souvent, abusivement !

En effet, l'imminence concerne le risque et non la réalisation du danger. Par exemple, inhaler de l'amiante aujourd'hui peut amener un mésothéliome dans 20 ou 30 ans. Le risque d'inhalation est immédiat. Les effets sur la santé et sur la vie apparaîtront dans 20 ans.

L'utilisation du droit de retrait n'est pas assez systématique. Pourtant il ne faut pas démontrer qu'il y a danger grave et imminent mais bien invoquer qu'il y a un motif raisonnable de le penser.

La jurisprudence doit donc pouvoir évoluer favorablement pour les salarié·es, en particulier en ce qui concerne la prise en compte de la santé mentale au regard de la responsabilité des chefs de service, et constituer un objectif militant au service de l'intérêt collectif dans un cadre de transformation sociale.

Ce droit est une garantie, mais la stratégie syndicale vise à organiser l'action collective. Pour cette raison il faudra s'efforcer d'encadrer le droit individuel par une action collective (droit d'alerte du CSE par exemple).

