



Circulaire d'information

REACTIONS APPROPRIÉES EN CAS DE CONSTAT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

Points de vigilance

1 L'exercice légitime du droit de retrait est subordonné à un devoir préalable d'alerte de l'employeur.

Le retrait n'intervient qu'après que le salarié a alerté l'employeur du danger.

Il est conseillé à l'employeur de formaliser cette procédure d'alerte par un document écrit, qui permettra au salarié de savoir vers quel interlocuteur se tourner et surtout quelles informations il doit donner.

2 Si tout salarié a l'obligation de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, il n'est pas tenu de le faire par écrit.

L'employeur qui impose la rédaction d'un écrit relatant les faits signés par le salarié (ou un témoin, ou le supérieur hiérarchique) limite l'exercice du droit de retrait. Cette démarche est illégale.

3 L'avis du CSE doit également être consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par son tampon. Ce registre est daté, signé, et comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

Cette alerte rend légitime le droit de retrait des salariés exposés même s'ils n'ont pas personnellement averti l'employeur.

4 Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré de son poste de travail face à un danger grave et imminent. Le pouvoir disciplinaire ne permet pas de sanctionner l'exercice régulier du droit de retrait. Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de le croire.

En revanche, lorsque ce motif raisonnable n'existe pas, les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies et le pouvoir disciplinaire peut être exercé. De plus, si l'exercice du droit de retrait a causé un risque dont une personne a été victime, le salarié a manqué à son obligation de sécurité et commis une faute qui peut entraîner des sanctions financières (sanction civile) et pénales (imprudence, blessure, homicide). Il convient cependant d'être extrêmement prudent dans l'analyse qui pourra être faite de la situation.

Pour aller plus loin sur le sujet

Note d'information relative aux réactions appropriées en cas de constat d'un danger grave et imminent

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Objet : Rappel des modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait des salariés face à une situation de danger grave et imminent

Il est rappelé aux salariés qu'ils disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ainsi que de toute défectuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection.

Ces modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait sont fixées aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5 du Code du travail.

Droit d'alerte des salariés

Tout salarié doit alerter 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.

Ce signalement peut être simplement oral : il est toutefois conseillé de le formaliser à l'aide de la fiche annexée à la présente note.

Éventuellement

L'employeur habilite M^{me}/M. *(précisez fonctions/service où l'on peut trouver la/le salarié[e])* à recevoir en son nom le signalement.

Pour information, il est rappelé que le représentant du personnel au comité social et économique qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, a également l'obligation d'en alerter l'employeur.

Suite de l'alerte

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.

L'employeur informe immédiatement l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspection du travail est saisie immédiatement par l'employeur.

Droit de retrait

Tout salarié dispose du droit de se retirer 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.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peuvent être prises à son encontre.

L'employeur ne peut demander au salarié 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. Il doit prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux salariés, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

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

Note portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à, le

Signature de l'employeur

Source : Editions Tissot mars 2023