

Droit d'alerte - Droit de retrait

Droit d'alerte : tout salarié qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail peut relever d'un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé, alerte immédiatement son employeur ou le représentant de celui-ci, un élu/mandaté du CHSCT, du personnel.

Droit de retrait : tout salarié peut se retirer d'une situation de travail, de son poste (et non de son lieu de travail), s'il considère qu'il y a danger imminent pour sa vie, sa santé. Ce n'est pas une grève.

Ces droits sont issus de la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le droit de retrait ne prévaut, n'est effectif que s'il y a droit d'alerte.

Droit privé	Droit public
Droit d'alerte du CHSCT Article L4131-2 Le représentant du personnel au CHSCT 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. Article L4132-2 Lorsque le représentant du personnel au CHSCT alerte l'employeur, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Droit de retrait Article L4131-1 Le travailleur alerte immédiatement son 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. Article L4131-3 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. Article L4132-3 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 CHSCT 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 CHSCT.	Articles 5-6 à 5-9 Le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire. La procédure d'alerte Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. De même un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant. Dans les deux hypothèses, le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial tenu sous la responsabilité du chef de service. L'exercice du droit de retrait L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1. Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret). Modalités d'exercice du droit de retrait A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête. Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause. L'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHSCT compétent en étant informé.

Droit d'alerte - Droit de retrait

Droit privé	Droit public
Article L4132-4 A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT 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 œuvre 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. Registre des dangers graves et imminents. Article D4132-1 L'avis du représentant du CHSCT prévu à l'article L. 4131-2, 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 du danger, - le nom des travailleurs exposés. Article D4132-2 Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CHSCT. Faute inexcusable Dès que le membre du CHSCT a exercé son droit d'alerte, la responsabilité de l'employeur est engagée. Si un accident se produit, c'est la faute inexcusable. Article L4154-3 La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2. Article L4131-4 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 de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. Droit d'alerte des DP Article L2313-2 Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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 toute mesure discriminatoire en matière	En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHSCT compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II.2.2.3 supra, est informé de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT. En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et si nécessaire met en demeure l'agent, par écrit, de reprendre le travail, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié. A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret. (cf. point II.2.2.4). Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9) En ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5-9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé. Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 dernier alinéa) L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile. Les dispositions de l'article 5-6 du décret n° 82-4 53 du 28 mai 1982, relatives au droit de retrait des agents de la fonction publique en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ne subordonnent pas la reprise de son service par un agent ayant exercé son droit de retrait à une information préalablement délivrée par l'administration sur les mesures prises pour faire cesser la situation ayant motivé l'exercice de ce droit.

Droit d'alerte - Droit de retrait

Droit privé	Droit public
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. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le DP et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. 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 délégué 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 forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.	Si ces dispositions prévoient que l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, elles n'impliquent pas que l'administration doive inviter cet agent à reprendre son travail dès que la situation de danger a disparu. (CE, 2 juin 2010, req. n°320935). Le droit d'alerte et droit de retrait L'article 5.6 dernier alinéa du décret précise donc que la détermination des activités exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHSCT ministériel ou central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique.

Remarques et repères...

Les employeurs contestent, en général, le bien fondé du droit d'alerte/ de retrait.

Le litige porte sur la notion de danger, la gravité, l'imminence.

Certains se permettent même d'écrire qu'il ne peut y avoir de retrait quand il y a risque habituel, activités normales dangereuses ou pénibles.

Le syndicat, le CHSCT doivent en permanence se référer aux obligations de l'employeur : de sécurité, de prévention, de moyens, de résultat.

Absence de CHSCT ? Non respect du droit ? L'employeur ne fait rien et demande à ce que le travail reprenne... Faites-lui attester, par écrit, qu'il vous demande de reprendre le travail. Garder une copie du droit d'alerte/retrait qui a été déposé (ne rien laisser à l'oral, tout mettre par écrit).

Si le droit d'alerte/retrait est exercé par un collectif de salariés, il ne faut pas que celui-ci soit requalifié en droit de grève. Il faut donc que chacun alerte individuellement, par écrit, pour pouvoir se retirer collectivement, et surtout, il faut mettre la pression pour que les suites réglementaires soient effectives. Ce sont elles qui donneront du sens à la procédure engagée.

La notion de faute inexcusable n'existe pas encore dans le secteur public.

Le privé l'a obtenu, par jurisprudence, à force de dénonciation, de luttes... Pour autant, dans le secteur public, tout doit être mis en œuvre pour démontrer que l'employeur a failli à ses obligations quand c'est le cas, qu'il savait et n'a rien fait. Sur cette base, rien n'empêche d'ester (saisir la justice) pour mise en danger de la vie d'autrui.

