FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT

ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT

Institué par la loi N° 82-1097 du 23 décembre 1982, le droit de retrait précédé par le droit d'alerte été donné au salarié dès lors où il estime qu'un danger grave et imminent menace sa santé ou sa vie. Il faut considérer cette menace comme pouvant porter atteinte sérieusement à son intégrité physique à court terme. Dans ces conditions, le salarié ou le groupe de salariés ne peut reprendre son travail tant que le danger n'a pas été éliminé. Aucune sanction ne peut être prise à l'égard d'un salarié ou le groupe de salariés ayant fait usage de son droit de retrait. Aucune perte financière ne peut être infligée à un salarié ou le groupe de salariés ayant fait usage de son droit de retrait. Seuls les juges peuvent déterminer si le motif ayant conduit au droit de retrait était raisonnable ou non. Dans l'hypothèse où le motif était reconnu comme non fondé, l'employeur peut retirer une partie du salaire pour travail ou absence de service. Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable quand il avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent. Le salarié doit avoir légitimement cru à l'existence d'un danger grave et imminent.
L'exercice collectif du droit de retrait doit être distingué d'un arrêt collectif de travail (grève). En effet, une grève doit faire l'objet d'un dépôt de préavis de grève, il s'agit là d'une action concertée, alors que le droit de retrait lui est précédé seulement du droit d'alerte qui peut être concomitant, c'est-à-dire s'exercer simultanément. La cour de Cassation sociale, dans son arrêt rendu le 26 Septembre 1990, a indiqué : « *Constitue l'exercice du droit de grève et non un droit de retrait l'arrêt de travail décidé par les salariés qui, après avoir refusé d'exécuter un ordre dangereux pour leur santé et leur vie, ont présenté une revendication professionnelle en demandant le bénéfice de la position chômage intempéries.»*

Donc dans l'esprit de cet arrêt, il est fondamental de ne pas adjoindre au dépôt d'un droit de retrait une quelconque revendication ou pouvant passer comme telle. La limite entre la solution pour palier à la situation de danger imminent et une revendication peut être extrêmement fine, voire sujet à caution.

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

La loi se réfère à la notion de danger pour la personne du salarié sans distinguer son origine : il peut émaner d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une ambiance de travail. Le danger doit présenter un certain degré de gravité et il doit être distingué du risque *« habituel »* du poste de travail et des conditions normales du travail, même si l'activité s'avère pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un droit de retrait.

Exemple : Un salarié dans le cadre de son travail doit travailler en hauteur sur un échafaudage. Ce poste de travail est dangereux par nature du fait de la hauteur, et là il ne peut y avoir droit de retrait. En revanche, si en haut de cet échafaudage, il n'y a pas de garde corps, le droit de retrait peut et doit alors être exercé, car l'absence de cette sécurité peut engendrer une chute qui elle, peut provoquer des blessures voire la mort de la victime.

Comment ça marche en pratique ?

A sa prise de travail, un salarié constate qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie. Il doit prévenir le responsable hiérarchique direct du danger (droit d'alerte) et informer qu'il se retire de cette situation dangereuse. Cette démarche peut s'exécuter oralement ou par écrit. Dans les deux cas, il est préférable d'avoir un ou plusieurs témoins.

Le salarié ne peut reprendre son travail tant que le danger n'a pas été éliminé.
Averti par le salarié ou par un membre du CHSCT, l'employeur ou son représentant doit donc prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le risque. Il ne peut imposer au salarié de reprendre son travail tant que la situation n'est pas redevenue normale. L'article L.231-8-1 précise que l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable si le risque signalé, soit par le salarié, soit par un membre du CHSCT, s'est matérialisé et si le salarié est de ce fait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La faute inexcusable entraîne pour la victime une majoration des indemnités et de la rente d'accident du travail.

Textes de Référence : Loi N° 82-1097 du 23 Décembre 1982.

Montreuil le 30 novembre 2011

Bertrand DETOURNAY

Membre du CCHS