

LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 reconnaît à tout salarié un droit d'alerte et de retrait lorsqu'il est confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Art. L 4131-1 du CT : « 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 des systèmes de protection. »

Notion de danger grave et imminent :

- **Perception objective :** existe-t-il un danger grave et imminent ?
- **Perception subjective :** le salarié a-t-il un motif raisonnable de se croire menacé par un danger grave et imminent ?

Définition :

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 travailleur, dans un délai très rapproché. La notion de DGI concerne plus particulièrement les risques d'accidents puisque l'accident est soudain et entraîne une lésion du corps humain. Cependant la vitesse de réalisation du dommage importe peu. Par ailleurs le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail.

L'alerte peut être donnée verbalement, toutefois la consignation écrite est utile et s'impose à titre de preuve. Contrairement à ce que prévoit le CT pour les représentants du personnel au CHSCT ou les DP en l'absence de CHSCT, aucune obligation ne pèse sur le salarié d'établir un écrit.

Condition d'exercice du droit de retrait :

Le droit institué au profit du salarié n'est qu'une faculté et il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un AT de ne pas s'être retiré d'une situation de travail dangereuse. La seule obligation du salarié est d'informer son employeur dans le cas où il décide d'utiliser son droit de retrait (Circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993) cette information peut être donnée par tout moyen.

Il est important d'informer dans les mêmes conditions, les DP et le CHSCT quand ils existent, afin qu'ils puissent venir en appui au salarié. Enfin, il est aussi utile d'avertir l'IT et le MT qui ont compétence pour imposer à l'employeur, les mesures de protection des salariés.

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

Rien ne s'oppose à ce que le droit de retrait soit exercé collectivement, à partir du moment où ce retrait est régulier, ce qui est souvent le cas lorsqu'une situation de travail concerne plusieurs salariés.

L'exercice abusif du droit de retrait par un groupe de salariés doit être distingué d'un arrêt collectif de travail, en vue de l'amélioration des conditions de travail, c'est-à-dire d'une grève. En l'absence de DGI, la différence entre les 2 situations consiste dans le caractère concerté de la grève, qui par exemple dans le cadre des transports, doit être précédée d'un préavis. Le droit de retrait n'étant précédé que par la procédure d'alerte.

Conséquences du retrait :

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui ont estimé devoir exercer leur droit de retrait.

Une erreur d'appréciation du salarié quant à l'existence d'un DGI ne constitue pas une faute sanctionnable dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un DGI.

Le salarié devra continuer à percevoir sa rémunération comme s'il avait poursuivi normalement son travail (l'employeur doit assurer la sécurité de son personnel).

La durée du retrait dépend de la nature du danger et des mesures prises par l'employeur pour supprimer ou limiter le danger. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe plus de DGI, il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail. En cas de refus du salarié, l'employeur pourra, après avoir expliqué objectivement l'absence de DGI, sanctionner le salarié.

En cas de divergence entre de point de vue entre l'employeur et le salarié, sur l'existence d'un motif raisonnable, c'est à l'employeur de saisir le juge du fond (Pour Mayotte, le Tribunal du travail et des Prud'hommes, depuis le 1^{er} janvier 2018) et de justifier l'absence de caractère grave et imminent du danger. Si les juges concluent à une absence de motif raisonnable, une retenue de salaire pourra être pratiquée pour les heures non travaillées. Par ailleurs, la persistance d'un DGI (malgré l'exercice du droit de retrait) autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, aux torts de l'employeur.

Le droit de retrait n'est pas la procédure adéquate lorsque l'employeur refuse d'appliquer les prescriptions de la médecine du travail en adaptant le poste de travail au salarié. Cette situation doit être signalée à l'IT ou au MT.