

Droit de retrait :

Le Code du travail français autorise tout salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé à arrêter son travail et quitter les lieux pour se mettre en sécurité. Ce droit de retrait, protégé par les libertés fondamentales, ne doit cependant pas créer un danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Quand exercer votre droit de retrait ?

Le droit de retrait est réservé à des **circonstances susceptibles de mettre votre vie ou votre santé en péril grave de manière imminente** :

- menace pouvant provoquer une incapacité temporaire prolongée, permanente, voire même la mort ;
- menace pouvant survenir dans un délai très court.

Le droit de retrait peut également s'exercer **à titre préventif**, par exemple :

- si votre employeur vous demande de partir dans une zone à risque (guerre, épidémie...);
- si votre employeur vous demande de partir dans une zone instable, dans lequel le risque ne peut être écarté et où votre sécurité ne pourrait être assurée dans des délais raisonnables.

Le droit de retrait peut enfin s'exercer **de façon individuelle ou collective**.

Exercer votre droit de retrait

En cas de danger grave et imminent :

- **prenez contact avec vos représentants du personnel**, notamment les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ;
- **alertez votre hiérarchie**, de préférence par écrit pour conserver une preuve tangible en cas de contentieux ;
- signalez la gravité de la situation par écrit dans le registre approprié ;
- assurez-vous que votre retrait ne met personne d'autre dans une situation de danger grave et imminent ;
- sollicitez une enquête de l'inspection du travail ;
- demandez une réunion du CHSCT ;
- ne reprenez le travail qu'une fois le danger grave et imminent écarté.

À savoir : l'employeur ne peut effectuer **aucune retenue sur salaire**, **ni sanctionner** un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Liens : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136>

Exemple de texte :

Depuis le début de la crise sanitaire lié au COV 19, les mesures de protection d'hygiène ne sont pas disponibles pour les employés (ni gant, ni gel, ni masque, ni lingette) je décide donc d'utiliser mon droit de retrait selon Article L4131-1 du code du travail car je ne veux pas prendre le risque de me contaminer et de le transmettre au reste de la population. En outre, une alerte pour danger grave et imminent est en cours ce qui nécessite que des mesures de protections soient prises immédiatement. Je reste à disposition de l'employeur et joignable par téléphone le site étant potentiellement dangereux

Signatures :

À savoir : l'employeur ne peut effectuer **aucune retenue sur salaire, ni sanctionner** un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Liens <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136>

Droit d'alerte et danger grave et imminent CHSCT

La procédure du droit d'alerte

Le Code du travail est très précis sur ce point.

Ire étape : information et consignation par écrit

Le membre du CHSCT doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. L'avis est daté et signé, et comporte les indications suivantes (D. 4132-1 du Code du travail) :

- poste(s) de travail concerné(s) ;
- nature du danger et de sa cause ;
- nom du ou des salariés exposés.

Exemple de mail :

Objet : Alerte pour danger grave et imminent :

Ville, Date,

M. Le Président du CHSCT,

Par la présente, en tant que membre du CHSCT de....., en vertu de l'article L. 4131-2 du Code du travail, nous déposons un droit d'alerte CHSCT concernant les employés de l'établissement de.....

La pandémie par le COV 19 en cours représente un danger grave et imminent pour l'ensemble des salariés ainsi que la population avec laquelle l'activité impose d'être en contact. Le matériel de protection et désinfection n'étant pas disponible malgré les obligations de l'employeurs aggrave le risque pour l'ensemble des salariés.

Aussi, nous demandons la tenue immédiate d'un CHSCT Extraordinaire afin de faire cesser le risque, nous proposons une réunion par téléphone afin de prévenir tous risques de contamination.

Signature des ou du Membre :

La décision n'a pas besoin d'être collégiale : un membre du CHSCT peut écrire seul sur ce registre sans passer par le comité mais dans un souci de transparence, mieux vaut informer les autres membres.

Ce registre est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CHSCT (D. 4132-2 du Code du travail). Quand plusieurs comités distincts sont créés, il est établi un registre par comité. Il est conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier a désignée à cet effet (Circ. DRT no 93-15, 25 mars 1993).

Nota bene : Le temps passé à l'exercice du droit d'alerte correspond à des circonstances exceptionnelles au sens de l'art. L. 4614-6 du Code du travail si le représentant du personnel a déjà utilisé son crédit d'heures légal (Soc. 25 juin 2003, no 01-41783).

2e étape : l'enquête conjointe

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le- champ à une enquête avec le membre du CHSCT et de prendre les dispositions nécessaires (L. 4132-2 du Code du travail).

Si l'employeur refuse, il commet un délit d'entrave.

L'enquête permet notamment :

- de prendre contact avec les salariés concernés ;
- d'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux.

Remarque : L'employeur ne peut refuser au membre du CHSCT de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport ou lui rembourser ses frais de déplacement, en cas d'utilisation du véhicule personnel (Soc. 10 oct. 1989, no86-44112).

La procédure en cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT

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 sous 24 heures (L. 4132-3 du Code du travail).

De plus, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (désormais appelée CARSAT), lesquels peuvent assister à la réunion du CHSCT (L. 4132-3 du Code du travail).

Le rôle de l'inspecteur du travail en cas de désaccord

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur (L. 4132-4 du Code du travail).

Celui-ci a alors la faculté d'ouvrir une procédure de mise en demeure, qui sera adressée à l'employeur si l'inspecteur constate une situation dangereuse résultant soit du non-respect des dispositions relatives aux principes de prévention, soit d'une infraction en matière d'hygiène et de sécurité (L. 4721-1 du Code du travail).

Si à l'expiration du délai de mise en demeure cette situation n'a pas cessé, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal à l'employeur (L. 4721-2 du Code du travail).

L'inspecteur du travail peut également saisir le juge des référés lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique résulte de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Le juge pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, produits ou autres.

Le juge peut aussi demander la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier et assortir sa décision d'une astreinte (L. 4732-1 et L. 4732-2 du Code du travail).