



*Anne Leroy
de l'assistance
juridique à l'INRS.*

Le droit en pratique

**La loi n°82-1097
du 23 décembre
1982 a reconnu
un droit d'alerte et
de retrait au
bénéfice du salarié
qui a un motif
raisonnable de
penser que la
situation dans
laquelle il se
trouve, présente un
danger grave et
imminent pour sa
vie ou sa santé.**

Droit d'alerte et droit de retrait du salarié

Qu'est-ce que le droit d'alerte ?

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou 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 qu'il constate dans les systèmes de protection. C'est un droit individuel lié à un danger le visant personnellement.

Si l'article L. 231-8 du code du Travail oblige le salarié à signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, il ne lui impose pas de le faire par écrit. L'alerte peut être donnée verbalement. Cependant, la consignation écrite dans un document particulier peut être utile et imposée à titre de preuve. Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT est informé d'un danger grave et imminent, il doit en aviser l'employeur et consigner son avis sur un registre spécial (R. 236-9).

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

L'employeur ou son représentant ne peuvent demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (art. L. 231-8 al.2).

Conditions d'exercice du droit de retrait

C'est une faculté, et en aucun cas on ne pourra reprocher à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail (voir circ. DRT n° 93/15 du 25 mars 1993).

Le droit de retrait ne peut s'exercer sans utiliser au préalable ou en même temps la procédure d'alerte, qui consiste, pour le salarié, à signaler à l'employeur (ou à son représentant) l'existence d'un danger grave et imminent. La loi n'impose là encore aucune

formalité. Le retrait peut intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens.

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 (art. L. 231-8-2).

Quand y a-t-il danger grave et imminent ?

L'exercice du droit d'alerte et de retrait est conditionné par l'existence d'un danger grave et imminent.

On peut définir le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait du salarié.

La loi se réfère à la notion de danger pour la personne du salarié sans distinguer selon 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. Il doit être distingué du risque "habituel" du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

Ne constitue pas un danger grave et imminent pour la santé, le bruit estimé insupportable par un salarié et dû à une panne de ventilateur. L'augmentation des décibels – passant de 82 dB(A) à 88 dB(A) – sans dépassement du seuil de nocivité établi à 90 dB(A) rend le travail pénible mais non dangereux et le port de bouchon antibruit permettrait de diminuer cette nuisance (Conseil des prud'hommes de Béthune, 31 octobre 1984).

L'imminence du danger suppose que le danger ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai. L'appréciation se fera au cas par cas, de façon subjective.

Les effets du retrait

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés 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 (art. L. 231-8-1). En particulier, l'exercice régulier du droit de retrait ne doit pas entraîner de retenue sur le salaire. Le salarié qui s'est retiré d'une situation dangereuse doit percevoir sa rémunération comme s'il avait poursuivi son travail, quelle que soit la durée du retrait.

C'est aux juges de vérifier si le salarié a eu ou non un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent.

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'affectation à un poste non aménagé dans le sens souhaité par le médecin du travail peut constituer pour le salarié un motif raisonnable de considérer sa santé en danger (Cour de Cassation, Soc. 11 décembre 1986, Sté Précilec).

En revanche, si l'exercice du droit de retrait a été abusif, une retenue de salaire pour absence de service fait peut être effectuée (Cour de Cassation, Soc. 11 juillet 1989). L'exercice non fondé du droit de retrait ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Est justifié le licenciement d'un salarié qui, exposé à des courants d'air, se retire de son poste de travail, alors qu'il n'existait pas de motif raisonnable de penser qu'une telle situation présentait un danger grave et imminent pour sa sécurité ou sa santé (Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 8 novembre 1995).

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.

L'exercice collectif du droit de retrait

Un retrait par un groupe de salariés doit être distingué des arrêts collectifs de travail, c'est-à-dire d'une grève. La différence entre ces deux situations réside dans le caractère concerté de la grève. L'employeur dans ce cas doit être informé au préalable des revendications professionnelles et, éventuellement, un préavis de grève s'impose. Le droit de retrait n'est précédé que de la procédure d'alerte, et souvent, il est exercé en même temps.

Constitue l'exercice du droit de grève et non du 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 (Cour de Cassation, Soc. 26 septembre 1990).

Anne Leroy