

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

5^{ème} focus

Droit d'alerte et de retrait du salarié

Tout salarié (ou groupe de salariés) se trouvant dans une 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 peut exercer son droit de retrait.

Danger grave, danger imminent, motif raisonnable

❏ Le **danger grave** est celui qui est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Il ne s'agit donc ni d'un simple inconfort ni du danger inhérent au travail lui-même (ex. : *le salarié du BTP a parfois à travailler alors qu'il pleut et qu'il y a du vent. En revanche, un tel danger existe en cas de neige et de vent et que le chantier extérieur de grande hauteur est démuné de système de protection efficace*).

Le danger peut soit résulter d'une cause extérieure au salarié (ex. : *machine dangereuse, risque de chutes*), soit être lié à son état de santé (ex. : *allergie aux agents auxquels son poste l'expose*).

❏ Il y a **danger imminent** quand il peut se réaliser brusquement et dans un délai proche. Il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement.

❏ Le salarié doit avoir un **motif raisonnable** de craindre pour sa vie ou sa santé. Il n'est pas obligatoire que le danger soit réel et effectif. Il suffit que l'évaluation du salarié envers le danger, compte tenu de ses connaissances et de son expérience, soit fondée ou sensée et non déraisonnable ou aberrante.

En cas de contentieux avec l'employeur sur le « motif raisonnable », ce sont les conseillers prud'homaux qui tranchent.

Droit d'alerte et de retrait du salarié

Protection du salarié

Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure d'alerte et de retrait. Quand un salarié exerce son droit de retrait de bonne foi, **l'employeur ne doit pas le sanctionner** (disciplinairement ou salarialement) parce qu'il a exercé ce droit de retrait.

Ainsi, il importe peu que le danger soit objectif et se réalise effectivement pourvu que le salarié ait pu raisonnablement penser que sa vie ou sa santé étaient en danger compte tenu de ses connaissances et de son expérience. En pratique, l'employeur devra donc rechercher ce « motif

raisonnable » dans chaque cas. En cas de contentieux, ce sont les juges du fond (prud'hommes) qui l'apprécient.

À noter

Une sanction est envisageable à l'encontre d'un salarié qui, faute d'avoir signalé un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, a mis un collègue dans une situation d'insécurité.

Si le danger grave et imminent persiste, l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité. Il doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre au travailleur d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Modalités

La première chose à faire, après avoir pris la décision de se mettre en retrait, est de **prévenir son employeur**. Un coup de fil suffit pour faire au plus vite, mais il est conseillé de doubler par un écrit (e-mail) au chef de service et copie à un membre du **CHSCT**, un élu **DP** ou un **délégué syndical**.

Voire même le **médecin du travail**. Le droit de retrait implique la cessation du travail. Le salarié ne peut donc pas modifier unilatéralement ses conditions de travail, en violation des instructions de l'employeur, même dans un souci de sécurité.

Les acteurs de la santé

Si un élu **CHSCT** constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur qui est alors tenu de procéder sur-le-champ à une **enquête**. En cas de désaccord persistant sur le danger ou sur la façon de le faire cesser, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail.

Le **médecin du travail** dispose également d'un « droit d'alerte » : lorsqu'il constate un risque pour la santé des travailleurs, il propose des mesures visant à la préserver. L'employeur doit en tenir compte et, en cas de refus, le justifier.

Harcèlement

D'après la jurisprudence, il ne semble pas impossible pour un salarié qui s'estime victime de **harcèlement moral ou sexuel** de faire jouer son droit de retrait. Mais attention, se plaindre de harcèlement risque de ne pas suffire.

Il faut avoir un motif raisonnable de penser que le harcèlement dont on fait l'objet est susceptible de représenter un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

Droit d'alerte et de retrait du salarié

Exemples d'exercice du droit de retrait

Cas pratiques

→ Un collègue ne respecte pas le code de la route en roulant trop vite : vous êtes en droit de refuser de voyager avec lui. Idem s'il y a suspicion d'alcoolémie trop élevée.

→ **Aviwest** : ces matériels de transmission font l'objet de recommandations d'usage très strictes du fait de la nocivité des rayonnements. Le respect des consignes de sécurité est donc impératif. Si les utilisateurs (vous-même, votre-vos collègues ou des confrères) sont dans l'impossibilité de les respecter, il est possible de faire valoir son droit de retrait du fait des **conséquences que les rayonnements peuvent produire**, sur vous et sur autrui.

→ Lors d'un tournage sur un chantier, **vous n'êtes pas équipé du matériel de sécurité** nécessaire (casque, chaussures de sécurité etc.) : le droit de retrait est légitime. Des inspections du travail ont déjà pu constater des manquements de ce genre.

→ Un salarié, soumis à des **restrictions médicales** édictées par le médecin du travail, refuse de conduire un **autobus inadapté**.

(⇒ Cass. soc. 10/05/01, n°00-43437D)

→ Un salarié, conducteur de poids lourd, avait refusé d'effectuer un nouveau transport de marchandise en raison de l'**amplitude de la journée de travail précédente**.

(⇒ Cass. soc. 02/03/10, n°08-45086 D).

- Reconnus comme injustifiés -

→ Un salarié avait quitté son bureau pour aller s'installer dans un autre local et refusait de réintégrer son bureau d'origine en raison des **courants d'air** auxquels il était exposé.

(⇒ Cass. soc. 17/10/89, n°86-43272 D).

→ Suite à l'**agression** d'un chauffeur de bus, l'employeur a pris les mesures assurant une reprise du travail sécurisée pour les chauffeurs ayant exercé leur droit de retrait sur un sentiment d'insécurité. **L'employeur ne pouvant venir à bout des problèmes d'insécurité urbaine**, les chauffeurs ne pouvaient pas refuser de reprendre le travail.

(⇒ Cass. soc. 24/09/13, n°12-11.532).

En cas de doute,
rapprochez-vous
de vos représentants
CGT !

La semaine prochaine :
Temps de travail du week-end
et repos hebdomadaire

Exemples d'exercice du droit de retrait

- Reconnus comme légitimes -

→ Un salarié avait quitté son poste, car le **local n'était pas suffisamment éclairé, chauffé et aéré**, plusieurs attestations en relevant l'insalubrité.

(⇒ CA Versailles 12/11/96, 5e ch. A)

→ Le camion de livraison d'un chauffeur-livreur dont les **pneus** sont plus que **lisses**.

(⇒ CA Poitiers, ch. soc. 25/07/96, n°2100/95)

Lettres hebdomadaires

N°0 Présentation
N°1 Heures supplémentaires
N°2 Egalité prof. Femmes-Hommes
N°3 Mesures salariales
N°4 Compte Personnel de Formation
N°5 Droit d'alerte et de retrait

A venir :

Travail du week-end, repos hebdo
Frais de mission

Récupérations
RTT
1^{er} mai
Temps partiel
Contrat de génération
Bulletin de salaire
Discipline
Droit d'expression
Congé maladie, prévoyance, ...

http

snrt-cgt-ftv.org/index.php/lettres-hebdomadaires



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32