

## Faire valoir le droit d'alerte et de retrait en période d'urgence sanitaire

En situation extrême de Danger Grave et Imminent (DGI), les salarié·e·s et les membres du CSE (CHSCT dans la fonction publique) peuvent exercer leur droit d'alerte et de retrait. Le Code du travail en précise les contours et les conséquences. Dans le contexte actuel de crise sanitaire majeure où de nombreuses entreprises poursuivent encore leur activité (notamment les Opérateurs d'Importance Vitale), Syndex vous rappelle les conditions spécifiques de ces droits ainsi que leurs limites.

### #1 DROIT D'ALERTE OU DROIT DE RETRAIT, C'EST QUOI LA DIFFÉRENCE ?

**Le droit d'alerte** peut être porté par un·e ou plusieurs salarié·e·s ainsi que par les représentants au CSE.

**Attention ! une commission SSCT ne peut pas exercer un droit d'alerte, c'est bien à l'instance, donc au CSE, que revient ce droit.**

**Le droit de retrait** est porté par le, la ou les salarié·e·s, concomitamment ou immédiatement après l'alerte à l'employeur.

Ce déclenchement, qui peut donc émaner soit du CSE, soit d'un·e ou plusieurs salarié·e·s, n'est pas anodin et suppose de recueillir des éléments objectifs permettant aux salarié·e·s comme aux élu·e·s du personnel de considérer la présence du danger grave et imminent. Il conviendra donc toujours de bien caractériser l'exposition des salarié·e·s.

**Attention ! ce droit ne peut donc pas s'exercer par anticipation.**



Droit de retrait d'un·e salarié·e	Droit d'alerte du CSE
Le ou la salarié·e a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent : il ou elle alerte lui-même l'employeur et choisit de se retirer. L'employeur ne peut demander à la personne de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.	Le CSE constate une situation de danger grave imminent : - il alerte l'employeur ; - il consigne son avis sur un registre spécial ; - il enquête avec l'employeur. Si <b>accord</b> , l'employeur met fin au danger, si <b>désaccord</b> l'Inspection du Travail est sollicitée.



Ces deux droits peuvent s'exercer indépendamment, mais il est préférable de les coupler. Lorsqu'il déclenche un droit d'alerte, le CSE doit informer les salarié·e·s de leur droit individuel ou collectif de retrait, chaque employé·e devant toujours individuellement en informer l'employeur.

## #2 QU'ENTEND-T-ON PAR SITUATION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT ?

La circulaire ministérielle DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 qualifie les notions de gravité et d'imminence :

- **Gravité** : « *tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». La notion de gravité renvoie donc à des atteintes physiques ou mentales dont les conséquences sont soit définitives soit durables. Néanmoins, le terme « susceptible » indique que les conséquences graves ne sont pas obligatoirement effectives, mais qu'elles auraient pu l'être.
- **Imminence** : « *tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ».

**Attention ! la jurisprudence apporte cependant des précisions : le risque doit être avéré et étayé par des éléments objectifs.** Un sentiment de stress ne sera, par exemple, pas suffisant.

### Spécial Covid-19

Dans le contexte actuel de pandémie par le covid-19, il convient d'être particulièrement vigilant, car les consignes de sécurité à appliquer donnent lieu à de multiples débats, parfois contradictoires, parmi les experts. En ce qui concerne le port des masques, gants et la dotation en gel hydroalcoolique, le ministère du Travail précise que la notion de pandémie ne justifie pas, en soi, le droit de retrait. Ce dernier n'est possible qu'en cas de violation flagrante des consignes de base de sécurité sanitaire (mesures barrières), par exemple le non-respect de l'espacement requis entre les personnes, un nombre important d'individus dans un même espace, une obligation donnée à un-e salarié-e de se déplacer ou de séjourner dans une zone d'exposition à risque sur le territoire ou à l'étranger, etc.

## #3 ZOOM SUR LA PROCÉDURE DE DROIT DE RETRAIT D'UN-E OU PLUSIEURS SALARIÉ-E-S

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. (C. trav., art. L.4131-1).

Il peut se retirer d'une telle situation et aucune sanction ou retenue sur salaire ne pourra être prise à son encontre si le motif est raisonnable et présente un danger grave et imminent.



**En revanche, le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1). Le ou la salarié-e qui quitte son poste doit donc s'assurer que son initiative ne fait pas courir un risque pour un-e autre salarié-e, un client, un fournisseur, un bénéficiaire...**

**En cas de désaccord entre l'employeur et le ou la salarié-e sur le bienfondé de ce droit de retrait, il appartient aux juges de rechercher si le ou la salarié-e justifiait d'un motif valable de penser que la situation de travail présentait un motif de danger grave et imminent.**



### CONSEIL SYNDEX

**Le droit de retrait, qui peut exposer le ou la salarié-e à des sanctions disciplinaires pour cause d'insubordination ou à une retenue sur salaire en cas d'abus, doit s'exercer avec prudence.**

**Le droit d'alerte porté par l'instance sera généralement préférable, car il protège davantage les salarié-e-s.**



## #4 ZOOM SUR LA PROCÉDURE DU DROIT D'ALERTE DU CSE

Celle-ci se fait en plusieurs étapes, les deux premières étant incontournables et les deux suivantes ne s'appliquant qu'en cas de désaccords.

### 1 CONSTATER ET INFORMER L'EMPLOYEUR

Un ou des représentants au CSE constatent par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un·e salarié·e, l'existence d'une situation de DGI. Ils informent immédiatement l'employeur et consignent leur avis sur un registre spécial\* dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (C. trav., art. L. 4132-2).

Pour éviter les falsifications, cet avis est daté et signé. Il indique :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

*\*Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CSE.*

### 2 ENQUÊTER

L'employeur et le ou les représentants au CSE ayant constaté le danger grave et imminent procèdent immédiatement à une enquête dont un compte rendu écrit sera établi.

Si accord sur la réalité du danger grave et de son imminence et sur les mesures à prendre

Fin de la procédure d'alerte et mise en œuvre des mesures

Si désaccord

### RÉUNION EN URGENCE DU CSE 3

En cas de désaccord entre le CSE et l'employeur sur la réalité du danger grave et imminent, réunion en urgence du CSE dans les 24 heures, information à l'inspecteur du travail et à la CARSAT/CRAMIF de la tenue de cette réunion et de son motif.

Si désaccord

### SAISIE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR 4

L'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail, lequel peut dresser un procès-verbal constatant les infractions de l'entreprise, mettre en œuvre une procédure de mise en demeure ou saisir le juge, car **seul le juge pourra, in fine, se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent.**



Dans le contexte actuel du plan d'urgence sanitaire, les saisines de l'inspection du travail à la suite d'un désaccord consécutif à un droit d'alerte devront faire l'objet d'une information préalable de la DGT par les Direccte. Il s'agit ainsi d'harmoniser les positions retenues au niveau national. « Une vigilance s'impose notamment pour les entreprises d'envergure nationale et les services publics dans un contexte de vive préoccupation de l'ensemble des acteurs propices à la mise en cause des services de l'État ».

## SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la période de confinement grâce à la mise en place d'une cellule de crise nous faisons le choix de vous accompagner à distance en répondant à vos questions.

Pour nous joindre : [contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr) / 01 44 79 13 00

### Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

### Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

### Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

### Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87  
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

### Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

### Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61  
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

### Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

### Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

### Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

### Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

### Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

### Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70  
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

### Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

### Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

### CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20



### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

[contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr)

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : cellule de crise Syndex

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon, iStock

Mars 2020



[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)