

## DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT en cas de DANGER



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 doit en informer immédiatement l'employeur ou son représentant. Le salarié est en droit de suspendre son activité. ATTENTION : Il s'agit d'un droit à se retirer du danger, mais pas d'un droit à quitter l'entreprise, puisqu'il doit rester à la disposition de l'employeur.

En outre, un représentant du personnel au CSE peut déclencher une procédure d'alerte entraînant une enquête immédiate : l'employeur doit alors prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger.

### Divergence sur la réalité du danger :

En cas de divergence sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 h. L'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qu'ils peuvent assister à la réunion du CSE.

**Rôle de l'inspecteur du travail** - À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'employeur doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail. Celui-ci peut :

- ✚ Soit déclencher une mise en demeure ;
- ✚ Soit saisir le juge des référés qui peut ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque.

### Définition du danger :

Le danger peut soit résulter d'une cause extérieure au salarié (ex. : machine dangereuse), soit être lié à son état de santé.

Par ailleurs, 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.



Enfin, il y a danger imminent quand il peut se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

### Motif « raisonnable » 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. 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 apprécier ce « motif raisonnable » dans chaque cas. En cas de contentieux, seul le Conseil de prud'hommes est compétent.

Parallèlement, il faut noter que l'employeur ne pourrait contraindre un salarié à rester chez lui en cas de simple doute sur son état de santé, à moins de lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré.

Ainsi, le droit de retrait peut être envisagé a minima dans deux situations :

- ✚ L'employeur demande au salarié de se déplacer vers une zone à risque ;
- ✚ Un collègue du salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée.



ATTENTION : Dans ce deuxième cas, il semble que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, ce que Casino a fait.

Si ces recommandations sont bien suivies, le risque pour les autres salariés est limité puisque, d'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, seul un contact rapproché et prolongé avec des personnes présentant des symptômes pourrait les contaminer.

## Ainsi, un droit de retrait peut très bien ne pas être reconnu comme tel...

Une situation de pandémie sanitaire (cas particulier de la pandémie de Coronavirus) ne justifie pas, en elle-même, le recours au droit de retrait. En effet, dans ce cas-là, le risque ne peut pas être juridiquement qualifié de risque professionnel dans la mesure où la contamination potentielle n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise.

### Conséquences pour le salarié à la suite de l'utilisation de son droit de retrait :

Un salarié qui s'est retiré d'une situation dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ne peut encourir aucune sanction, ni retenue sur salaire.

Dans l'hypothèse où l'employeur considère, sous le contrôle éventuel du juge, que le salarié n'avait pas de motif raisonnable de cesser son travail, il peut le sanctionner et procéder à une retenue de salaire pour les heures non travaillées, et ce même si le salarié est resté à la disposition de l'entreprise.

A partir du moment où l'employeur a pris les mesures qui s'imposent par rapport au danger qui se présente dans son entreprise :

- ✚ Soit l'employeur considère qu'il n'existe pas ou plus de danger grave et imminent et il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail. En cas de refus du salarié, il doit s'efforcer de le convaincre qu'il n'a plus de motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. Si le salarié persiste à refuser de réintégrer son poste, il encourt alors une sanction disciplinaire.
- ✚ Soit, au contraire, il considère, que la situation de travail présente encore des risques et il ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité dans une telle situation.



**Dans tous les cas,  
pour plus d'infos,  
rapprochez-vous de vos élus  
SNTA FO.**

Toulouse, le 16 mars 2020