



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Pôle Juridique
Soci@L'Info**

Soci@l'Info

Bulletin Juridique *URI Hauts de France*



Le droit d'Alerte et de Retrait

Le droit d'alerte, définition !

Le droit d'alerte est un droit pour tous les salariés, mais il est aussi un devoir. En effet, le droit d'alerte donne au salarié la possibilité d'interpeller son employeur sur une situation qui pourrait entraîner et occasionner un danger grave et imminent pour sa santé. À la fois pour lui, comme pour chaque salarié de l'entreprise.

Et c'est ce dernier cas de figure qui fait du droit d'alerte un devoir du salarié. Chaque salarié se doit d'informer son employeur d'une situation dont il a connaissance et qui peut potentiellement représenter un danger physique et/ou psychologique pour lui comme pour les autres.

**Quelle est la différence entre le droit d'alerte et le droit de retrait ?
Non, le droit d'alerte n'est pas la même chose que le droit de retrait.**

S'ils n'en restent pas moins en lien l'un avec l'autre et qu'ils entraînent, en cas de risque avéré, les mêmes obligations pour l'employeur, leur répercussion sur le travail n'est pas la même.

En effet, l'exercice du droit d'alerte par un salarié ne le dispense pas de poursuivre son activité professionnelle. Contrairement à l'exercice du droit de retrait qui l'autorise à cesser son activité et même à quitter son poste de travail tant que la situation dangereuse persiste.



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Que dit le Code du travail ? Comment exercer son droit d'alerte ?

La définition légale du droit d'alerte est donnée par l'article L 4131-1 du Code du travail, à noter qu'il s'agit du même article qui définit le droit de retrait.

En effet, la première partie de cet article donne les informations relatives au droit d'alerte et la seconde partie aborde le droit de retrait.

Selon le Code du travail, le droit d'alerte, c'est : « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a 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.* »

En pratique, cela signifie que dès qu'un salarié a connaissance ou constate une situation de travail dangereuse, pouvant constituer un risque pour sa santé physique et/ou moral ou pour celle d'autrui, il a le droit, mais aussi le devoir d'en informer par quelque moyen que ce soit son employeur.

Par quelque moyen que ce soit, on entend que le salarié peut avertir son employeur des façons suivantes :

- En lui adressant un écrit (mail, lettre recommandée, note de service, ...)
- En s'adressant à lui directement et de vive voix.
- En interpellant les membres de la délégation du Comité Social et Économique de son entreprise

Dans quelles conditions exercer son droit d'alerte ? Quelques exemples.

L'utilisation par un salarié de son droit d'alerte doit être justifiée par la présence ou par la survenue d'un danger réel.

Par danger réel, on entend que ce dernier pourrait avoir des répercussions, sur le salarié ou sur toute autre personne, génératrices d'une incapacité de travail totale ou partielle, permanente ou temporaire et pouvant aller jusqu'à la mort.

Le danger mis en avant par le salarié ne doit pas être un simple inconfort de travail.

Le droit d'alerte peut, par exemple, se justifier dans les conditions suivantes :

- L'identification par un salarié d'un dysfonctionnement ou d'une défaillance du système de protection sur l'un de ses outils de travail, ou sur celui d'un de ses collègues, pouvant entraîner un danger pour son intégrité physique. (Exemple : fil électrique dénudé, grille de protection abîmée ou mal fixée, ...)
- La défaillance de l'un de ses équipements individuels de protection (EPI), ou de celui de l'un de ses collègues, risquant de compromettre son intégrité physique. (Exemple : lunettes de protection fendues, absence de casque, ...)
- La présence sur ou autour de son poste de travail d'un composant représentant un facteur allergène pour lui.
- Le comportement d'une personne interne ou externe à l'entreprise susceptible de représenter un danger physique et/ou moral pour la santé du ou des salariés de l'entreprise. (Exemple : situations de harcèlement

- physique et/ou moral, agressions physiques et/ou verbale, par l'un des membres du personnel ou par une personne externe à l'entreprise.)
- La présence d'un élément extérieur au travail et présentant à terme ou dans l'immédiat un risque pour la santé physique et/ou mentale des salariés. (Exemple : conditions climatiques extrêmes : chaleur ou froid, nuisances sonores, émanation de substances toxiques, ...)

Cette liste de conditions dans lesquelles le droit d'alerte peut être utilisé par le ou les salariés d'une entreprise n'est pas une liste exhaustive, car le Code du travail ne donne aucune définition ni aucune indication quant à la nature et à la qualification du danger qui le justifie.

En tout état de cause, le salarié doit estimer que le danger est réel et représente une menace sérieuse.

Le droit d'alerte, tout comme le droit de retrait, sera donc utilisé en fonction de la définition que le ou les salariés se font d'un danger grave et imminent pouvant compromettre leur intégrité physique et/ou morale.

Le droit d'alerte en pratique ! Qui est concerné ? Quelle est la procédure ? Quels impacts ? ...

À présent que la définition du droit d'alerte et les conditions dans lesquelles il peut être exercé n'ont plus de secrets pour vous, intéressons-nous à son application concrète au sein de l'entreprise.

**Qui est en droit d'exercer un droit d'alerte ? Comment l'exercer ? Peut-on le contester ? Quelles obligations pour l'employeur ?
Qui peut exercer un droit d'alerte ?**

Selon l'article L 4131-1 du Code du travail, tous les salariés d'une entreprise peuvent exercer leur droit d'alerte auprès de leur employeur.

De ce fait, les salariés en CDI, en CDD, les salariés saisonniers et en apprentissage peuvent faire usage de leur droit d'alerte. Mais pas seulement, les salariés intérimaires, les intervenants extérieurs et les salariés mis à disposition peuvent également faire usage de leur droit d'alerte. Dans ce cas, ils doivent prévenir l'entreprise utilisatrice de ce danger, puisqu'elle est concernée, mais ils ne doivent pas oublier de prévenir leur employeur.

L'article L 4131-2 du Code du travail prévoit que les membres du CSE peuvent exercer eux-mêmes un droit d'alerte lorsqu'il estime que la situation d'un salarié présente un risque pour sa vie ou pour sa santé. Et ce, même si le salarié en question n'a pas fait usage de son droit d'alerte.

Quelle procédure suivre pour exercer un droit d'alerte ?

En cas d'exercice par un salarié de son droit d'alerte, le Code du travail n'impose aucune procédure particulière à respecter et à mettre en œuvre.

Le salarié doit simplement en informer au plus vite son employeur. Que cela soit par oral, par mail ou par courrier. Néanmoins, il est fortement conseillé au salarié d'exprimer son droit d'alerte par écrit et de préciser au maximum les raisons de son recours.

Le salarié a également la possibilité d'exercer son droit d'alerte via les membres du CSE

Lorsque les membres du CSE ont connaissance de l'exercice du droit d'alerte par un salarié ou estiment qu'une situation bien particulière nécessite l'utilisation de ce droit d'alerte, ils doivent selon l'article L 2312-60 du Code du travail en référer par écrit auprès de l'employeur.

Ce rapport doit faire mention des circonstances de l'utilisation du droit d'alerte et notifier le nom du ou des salariés concernés. Suite à cela, une enquête conjointe doit être menée par l'employeur en collaboration avec les membres du CSE.

Le droit d'alerte peut-il être contesté par l'employeur ? Si oui, comment ?

Le droit d'alerte n'entraînant pas un arrêt par le ou les salariés de leur travail, il n'est donc pas possible pour l'employeur d'en contester son utilisation.

Toutefois, ce dernier peut être en désaccord avec son salarié ou les membres du CSE quant à la véracité et le degré de gravité du danger ainsi que sur la façon d'y remédier.

Si malgré les diverses réunions aucun compromis n'est trouvé quant à la résolution du problème, l'employeur ou les membres du CSE peuvent saisir les inspecteurs du travail pour que ces derniers puissent trancher la question.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de droit d'alerte ?

Lors de l'exercice d'un droit d'alerte, l'employeur doit répondre à son obligation de sécurité et de protection de la santé physique et morale de ses salariés prévue à l'article L4121-1 du Code du travail.

Ce qui veut dire qu'en cas d'exercice du droit d'alerte, qu'il soit fondé ou non, l'employeur se doit de mener une enquête approfondie sur le sujet et, en cas de danger avéré, prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés. Y compris leur faire cesser le travail dans l'attente de la résolution du ou des problèmes.

Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ?

Oui. Un salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait.

Lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent: Événement qui peut produire, dans un délai brusque ou rapproché, une maladie ou un accident grave ou mortel pour sa vie ou sa santé, le salarié peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans obtenir l'accord de l'employeur.

Il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

- Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité
- Absence d'équipements de protection collective ou individuelle
- Processus de fabrication dangereux
- Risque d'agression

Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais il doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le risque peut être immédiat ou survenir dans un délai rapproché.

Le danger peut être individuel ou collectif. Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Le salarié informe alors son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen. Même si cela n'est pas obligatoire, un écrit (mail, courrier en main propre contre signature ou en lettre recommandée avec accusé de réception) est cependant préférable. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel au comité économique et social (CSE).

À savoir

L'employeur ne peut pas effectuer de retenue sur le salaire ou sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4
 - Droits d'alerte et de retrait : principes
- Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5
 - Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice