



# DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

**C'est quoi ? Droit d'alerte :** Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur ou à 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 (article L.4131-1 du Code du Travail).

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) dispose également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. Le droit d'alerte enclenche une enquête avec l'employeur ou son représentant pour faire cesser la situation (article L.4132-2 du Code du Travail).

En cas de désaccord, l'inspection du travail et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (C.A.R.S.A.T.) sont saisis et un C.H.S.C.T. doit se réunir dans les 24 heures (article L.4132-3 du Code du Travail).

**Droit de retrait :** Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour lui ou les autres (article L.4131-1 du Code du Travail).

Tant que persiste la situation de travail présentant un danger grave et imminent, l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité (article L.4131-1 du Code du Travail).

**Qui peut le mettre en place et comment ?** Le retrait est un droit et non une obligation pour le salarié.

Par contre, le fait de donner l'alerte est un devoir et une des obligations de sécurité du salarié.

Ainsi, le droit de retrait nécessite que soit utilisée, préalablement ou simultanément, la procédure d'alerte de l'employeur.

Les conditions d'exercice supposent :

- un motif raisonnable (notion subjective qui renvoie à la jurisprudence),
- une notion de danger grave et imminent : caractère exceptionnel du danger inhabituel et pouvant entraîner des blessures graves et qui nécessite une réponse urgente de la part du chef d'entreprise.

**Quel rôle peut-il jouer en faveur de la santé lors de restructuration ?** Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail (article L.4612-1 du Code du travail).

Il peut utiliser son droit d'alerte en cas de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail et en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Il dispose également de la faculté de recourir à un expert en cas de risque grave constaté dans l'établissement (cf. fiche C.H.S.C.T. – article L.4614-12 du Code du Travail).

## Documentation consultable ?

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/le-droit-de-retrait,1047.html>

