

Danger grave & imminent

Tout salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et si nécessaire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.

La hiérarchie locale doit en être informée, verbalement ou par message électronique. Ce droit de retrait est un droit protégé. **La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.**

Quelle procédure suivre : Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dont les membres peuvent utiliser leur droit d'alerte.

Important : *Un arrêt de la cour de cassation interdit à l'employeur de prévoir dans le Règlement Intérieur une clause obligeant le salarié à faire, avant de se retirer, une déclaration écrite. De manière générale, il ne peut prendre de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait.*

Le droit de retrait ne peut entraîner ni sanction, ni retenue sur salaire.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était préalablement informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente du salarié devra donc être majorée.

Article L 4131-2 du Code du Travail

Si les membres du CHSCT constatent qu'il existe une cause de danger, grave et imminente, notamment par l'intermédiaire d'un salarié et en alertent l'employeur immédiatement, l'employeur devra selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L 4132-2 procéder à une enquête avec les membres du CHSCT, il ne pourra pas refuser aux représentants de se rendre sur les lieux, ni de leurs refuser à cet effet les moyens nécessaires pour réaliser l'enquête.



La notion de danger imminent doit être entendue par référence à la jurisprudence, comme une situation de fait en mesure de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité de la personne dans un délai très rapproché. Confronté à l'urgence, il n'est pas nécessairement simple d'apprécier une situation de danger. On rappellera qu'il n'est pas impératif que le danger se soit en définitive révélé, mais seulement que la menace d'un danger existait raisonnablement au moment du retrait (Cour de Cassation 20/03/96).

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de l'agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un **motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé** de chacun d'eux.

Les obligations de l'employeur sont claires : il doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il doit mettre en œuvre des mesures préventives et réaliser des actions sur les risques professionnels. Il doit également donner accès à l'ensemble des informations et formations en matière de sécurité au travail. Il doit aussi mettre en place **une organisation de travail avec des moyens adaptés** aux missions des salariés.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat, il doit avoir conscience du danger auquel il expose les salariés et doit donc prendre les mesures nécessaires pour la protection de ceux-ci.

La CGT invite donc l'ensemble des collègues à informer les Représentants du Personnel, et particulièrement ceux au CHSCT, lorsqu'il est constaté que les conditions du droit de retrait ne sont pas respectées et surtout lorsqu'il sera constaté que les conditions de sécurité des personnels ne sont pas

Le droit vous protège, sachez vous en servir !

Faites nous remonter toutes situations sur les sites, agressions verbales ou physiques, désorganisation du travail, événements de nature à générer du stress, dégradation des conditions de travail, etc. → **ET N'OUBLIEZ PAS LISA !**



Droit de retrait et température sur le lieu de travail

En présence d'une température impropre à l'exercice du travail, le droit de retrait peut être exercé. Cependant l'obligation première de l'employeur sur ce sujet est issue du code du travail. L'absence du respect de cette obligation, conduit alors à un droit de retrait.

Le code du travail (R4223-13) demande un chauffage à Température "convenable" des locaux de travail fermés (donc voir les salariés).

Mais "convenable", c'est quoi ?

Si l'article R 4223-13 du Code du Travail ne définit pas les températures convenables, quatre sources donnent des valeurs approchantes: l'ANACT, INRS, le Ministère du Travail et a norme X 35-203, à savoir:



Travail sédentaire en position assise: 20 à 24°C
Travail physique léger en position assise: 18 à 20°C
Travail physique léger en position debout: 17 à 22°C
Travail physique intense: 15 à 17°C

La procédure à suivre reste la même que celle décrite ci-dessus. Elle **peut** s'étayer de relevés de température, de courriels d'alerte ou de fiche(s) LISA préalables. L'aménagement des horaires (en cas de chaleurs) est souvent proposé par l'employeur. Ce dispositif peut ne pas être suffisant et travailler dans un site offrant des températures convenables peut être une solution provisoire.

De bonnes conditions de travail, c'est une meilleure vie au travail, condition indispensable à la préservation de la santé de tout un chacun.

