

## Comment faire face à un danger grave et imminent / à la mention de l'usage de son droit de retrait par un salarié ?

### Schémas et tableaux

L'employeur doit assurer la sécurité des salariés qui travaillent dans son entreprise. Lorsque la situation peut provoquer une atteinte à son intégrité physique ou à sa santé, le salarié peut user de son droit de retrait. Un membre du CHSCT peut aussi considérer qu'une situation présente un tel danger pour les salariés et utiliser son droit d'alerte.

### Contexte

#### ► Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

Il s'agit d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un délai proche, et qui ne doit pas être confondue avec le risque habituel que certains postes ou emplois comportent.

Il présente donc 2 caractéristiques : la gravité du danger et son imminence. Le danger peut être la conséquence du dysfonctionnement d'un appareil, de la mauvaise utilisation de produits dangereux, et même de certaines nuisances (bruit, vibrations...).

#### NOTEZ-LE

Un salarié peut se retirer de son poste de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il faut distinguer ce droit de retrait du droit d'alerte, qui consiste pour le salarié, quels que soient sa fonction et l'effectif de l'entreprise, à signaler immédiatement à l'employeur ou son représentant toute situation 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 dans les systèmes de protection.

Alerte et retrait sont donc distincts, le retrait n'intervenant qu'après que le salarié ait alerté l'employeur du danger.

#### ► Comment savoir si un danger est avéré ?

Le retrait d'un salarié doit se fonder sur un motif « raisonnable ». Ainsi, le salarié qui use raisonnablement de son droit de retrait ne peut pas être sanctionné par l'employeur puisqu'il ne fait qu'utiliser un droit.

#### ? ATTENTION

Le retrait du salarié ne peut intervenir qu'à la condition qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Dans le cas contraire, il peut voir sa responsabilité civile et pénale engagée si un accident survient après son retrait.

En revanche, lorsque le caractère « raisonnable » du motif n'est pas établi, l'employeur peut sanctionner le salarié qui aurait fait un usage abusif de son droit : la sanction peut d'ailleurs aller jusqu'au licenciement en cas d'abus manifeste.

#### NOTEZ-LE

Les juges n'exigent pas que le danger soit étranger ou extérieur à la personne du salarié : le danger peut donc être inhérent à sa personne, notamment en cas d'allergie.

### Les acteurs

#### Identifiez les acteurs :

- L'employeur
- Le salarié
- Le CHSCT
- L'inspecteur du travail
- L'agent des services de prévention de la CARSAT
- Le directeur départemental du travail

### Les conseils

**► Ne négligez pas l'usage du droit de retrait par un salarié**

En tant qu'employeur, vous devez impérativement diligenter une enquête. Si, bien qu'ayant été alerté, vous n'agissez pas et qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle survient, la victime bénéficie de droit d'une réparation au titre de votre faute inexcusable.

L'objet de l'enquête doit être de démontrer, de manière objective, la réalité du danger ou, au contraire, son inexistence.

En l'absence de CHSCT, vous appréciez seul la réalité du danger : vous pouvez donc demander au salarié de reprendre son travail si vous estimez que le danger n'est pas réel ou que vous avez pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

**Textes officiels****Identifiez les textes officiels en lien avec cette fiche :**

C. trav., art. [L. 4131-1](#) à [L. 4131-4](#) (droits d'alerte et de retrait), [L. 4132-1](#) (condition du droit de retrait), [L. 4154-3](#) (faute inexcusable de l'employeur)

© Editions Tissot