

DROIT D'ALERTE / DROIT DE RETRAIT DES SALARIES

Les salariés peuvent rencontrer des situations mettant en cause leur intégrité physique ou mentale, mais aussi la pérennité de l'entreprise, ou contraires à l'ordre public, des situations qui peuvent mettre en jeu leur responsabilité personnelle au pénal ou au civil : manœuvres financières frauduleuses, actes de corruption, pollution de l'environnement, non respect d'une norme technique ou de dispositions du code du travail, mise en danger d'autrui - notamment de ses collaborateurs, travail dissimulé, etc.

Chaque salarié dispose du droit d'alerte et de la protection qui va avec

La protection du salarié lanceur d'alerte ou du témoin, mais aussi de la victime, existait déjà pour quatre situations bien définies :

- hygiène et sécurité au travail, pour le salarié ayant fait jouer son droit de retrait (Code du travail, Art. L. 231-8-1. et Décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982, Art. 5-6, alinéa 2) ;
- discrimination (Code du travail, Art. L. 122-45) ;
- harcèlement sexuel (Code du travail, Art. L. 122-46) ;
- harcèlement moral (Code du travail, Art. L. 122-49).

Une nouvelle situation vient d'être ajoutée :

- corruption (Loi n°2007-1598 du 13 novembre 2007).

A noter aussi, la protection des lanceurs d'alerte en matière environnementale qui a été longuement discutée lors du Grenelle de l'environnement (2007) et retenue dans ses conclusions finales.

Le droit d'alerte et le CHSCT

Bien que le droit d'alerte constitue une démarche personnelle du salarié, le CHSCT a un rôle non négligeable à jouer dans ce dispositif.

D'après l'article L. 231-8 (loi n°82-1097 du 23 décembre 1982), le salarié doit signaler 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.

- A cela s'ajoute le droit pour un salarié (victime ou témoin) d'alerter sur des faits anormaux concernant l'entreprise, susceptibles ou non de qualification pénale (discrimination, harcèlement,...) -

L'alerte peut se faire oralement, la consignation écrite n'est pas obligatoire mais elle peut être utile et constituer une preuve. Le représentant du CHSCT doit quant à lui en aviser l'employeur et consigner son avis sur un registre spécial (R. 236-9).

Cet avis daté et signé comporte l'indication du poste concerné par le danger, la nature de celui-ci, la nature de la cause du danger, ainsi que le nom du ou des salariés exposés (C. trav., art. L. 231-9).

La loi précise que l'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection (art. L. 231-8 al.2).

En lien avec la procédure du droit d'alerte pour danger grave et imminent, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Le salarié ayant prévenu l'employeur ou son représentant d'un danger grave n'est donc pas tenu de reprendre son travail : c'est le droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié. Le retrait ne doit pas entraîner de retenue sur le salaire. Tant que le danger n'a pas été éliminé, le salarié ne peut reprendre son travail (voir circ. DRT n°93/15 du 25 mars 1993).

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L. 231-8-2).

L'article L.231-8-1 précise que l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable si le risque signalé, soit par le salarié, soit par un membre du CHSCT, s'est matérialisé et si le salarié est de ce fait victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La faute inexcusable entraîne pour la victime une majoration des indemnités et de la rente d'accident du travail.

En cas de divergence sur le danger, le CHSCT doit être réuni d'urgence. Les membres du CE ou du CHSCT peuvent demander à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés.

Estimer un danger grave et imminent :

On peut définir le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. La loi ne précise pas l'origine du danger : il peut émaner d'une machine, d'un processus de fabrication, d'une ambiance de travail. Le danger doit présenter un certain degré de gravité. Il doit être distingué du risque habituel du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. L'imminence du danger suppose que le danger ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Quelques exemples de ce qu'est ou n'est pas un danger grave et imminent :

- Ne constitue pas un danger grave et imminent pour la santé, le bruit estimé insupportable par un salarié par l'augmentation des décibels suite à problème – passant de 82 dB(A) à 88 dB(A) – sans dépassement du seuil de nocivité établi à 90 dB(A). Ceci rend le travail pénible mais non dangereux, et le port de bouchon antibruit permettrait de diminuer cette nuisance (Conseil des prud'hommes de Béthune, 31 octobre 1984).

Par contre :

- L'affectation à un poste non aménagé dans le sens souhaité par le médecin du travail peut constituer pour le salarié un motif raisonnable de considérer sa santé en danger (Cour de Cassation, Soc. 11 décembre 1986, Sté Précilec).

- Les juges ont admis que le droit de retrait pouvait être exercé en raison de l'état de santé du salarié. Par exemple, un salarié peut refuser d'exécuter un travail dans des conditions contraires aux prescriptions émises par son médecin (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 mai 2001, n°00-43437).

Droit d'alerte du CHSCT - Procédure d'urgence en cas de danger grave et imminent :

En cas de danger grave et imminent, le CHSCT a un droit d'alerte qui suit une procédure bien définie

- Le représentant du CHSCT constate le danger.

- Il avise l'employeur d'abord verbalement, mais son avis signé sera consigné ensuite par écrit sur un registre spécial ouvert aux membres de ce comité (R. 236-9). Cette formalité mentionne obligatoirement les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que les noms des salariés exposés et la date (C. trav., art. L. 231-9).

- L'employeur doit faire une enquête en collaboration avec le CHSCT et prendre les dispositions pour faire cesser le danger.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, l'employeur doit réunir le comité d'urgence, au plus tard dans les 24 heures, et saisir l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM qui peuvent assister à la réunion.

Cette réunion va permettre un examen collégial de la situation et aboutir à une délibération sur les mesures à adopter. Si la majorité des représentants du personnel approuve les mesures envisagées, la procédure d'alerte s'arrête. En revanche, si les mesures ne sont pas approuvées à la majorité, l'inspecteur du travail doit obligatoirement être appelé.

Ce dernier peut alors :

- soit intervenir de manière amiable;

- soit saisir le directeur départemental du travail et de l'emploi pour une mise en demeure de l'employeur;

- soit saisir le juge des référés;

En raison du danger grave et imminent, l'inspecteur du travail peut également décider de dresser un procès verbal sans mise en demeure (C. trav., art. L. 231-4, al. 2 et art. L. 231-4, al. 3).