

## L'EMPLOYEUR QUI A CONNAISSANCE D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT, PEUT-IL DEMANDER À CES SALARIÉS DE CONTINUER À ÊTRE EXPOSÉ À CE DANGER ?

Chaque mois, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Dalloz, répond à une question pratique que se posent les responsables HSE. Ce mois-ci, nous nous penchons sur les notions de danger grave et imminent, droit d'alerte et droit de retrait.

En cas de danger grave et imminent, quels sont les recours des salariés, peuvent-ils arrêter leur travail ? Arrêter les machines ? Comment fonctionnent les droits d'alerte et de retrait ?

### **Le droit d'alerte**

Le droit d'alerte du CSE est organisé chronologiquement en plusieurs temps. D'abord, le membre du CSE constate le danger grave et imminent. Il en informe l'employeur et il consigne cet avis par écrit.

À ce moment-là, l'employeur doit procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CSE et il doit prendre les décisions nécessaires pour remédier au danger, suite à cette enquête. En cas de divergence avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte, soit sur la réalité du danger, soit sur les dispositions nécessaires ou la façon de faire cesser le danger, le CSE est réuni en urgence. Le délai ne doit pas excéder 24 heures et l'employeur doit informer l'inspection du travail et l'agent de service de prévention de la caisse d'assurance et de la santé (qui peuvent assister à la réunion du comité). Pendant cette réunion, à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre, l'employeur doit saisir l'inspection du travail (articles L. 4131-2 et L. 4132-2 à L. 4132-4 du code du travail).

L'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (article L. 4132-5 du code du travail). Mais s'il n'y a pas d'accord entre l'employeur et les salariés sur l'existence du danger grave, le salarié peut utiliser le droit de retrait.

### **Le droit de retrait**

Pour utiliser le droit de retrait, le travailleur doit signaler immédiatement à l'employeur 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. Il est en droit de se retirer d'une telle situation de travail, mais pas d'arrêter les machines (JO déb. AN 23-9-1982). Pour arrêter les machines il doit demander l'accord de l'employeur. En effet, son retrait ne doit pas créer pour autrui un nouveau risque grave, ce qui pourrait être le cas avec l'arrêt d'une machine.

On peut noter qu'il s'agit d'un droit individuel pouvant être exercé seul ou en groupe.

Lorsqu'il a bien informé l'employeur, le salarié est protégé quand il exerce son droit de retrait. L'employeur ne peut pas lui demander de reprendre l'activité tant que le danger grave et imminent persiste. Il ne doit y avoir aucune sanction ni retenue de salaire.

Il est important de retenir qu'il faut que le travailleur ait un motif raisonnable de penser que le danger existe.

## Les acteurs externes

Un arrêt d'activité se fait au niveau de l'inspection du travail. Pour rappel, l'inspecteur du travail est saisi en cas de désaccord entre le CSE et l'employeur. S'il constate un risque sérieux à l'intégrité physique d'un travailleur qui résulte de l'inobservation de dispositions relatives à la santé et à la sécurité, il peut saisir le juge des référés pour que soient prises des mesures propres à faire cesser le risque. Il peut s'agir de la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres (articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du code du travail). Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier.

Le juge des référés agit ainsi sur demande de l'inspecteur. Dans certains cas limités, l'inspecteur peut décider seul d'un arrêt de chantier. Par exemple, il peut décider l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause lorsque le danger grave et imminent résulte :

- d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur (voir notre brève du lundi 29 avril) ;
- de l'absence de dispositifs contre les risques d'ensevelissement ;
- de l'absence de protection contre les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels en contenant ;
- de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces éléments sont inopérants ;
- d'un risque en cas de travaux ou d'activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;
- d'un risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension, en dehors des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

Il peut également prescrire l'arrêt temporaire de l'activité en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction ou en cas de mesures de prévention inexistantes ou insuffisantes contre ces substances, après avoir mis l'employeur en demeure de remédier à la situation.

On peut noter que les instances judiciaires peuvent également être saisies, non pas par l'inspection du travail, mais par le salarié ou les représentants du salarié pour mettre fin à un mode de gestion qui compromettrait la santé et la sécurité des travailleurs. Cela a été le cas lors d'un projet de réorganisation des forces commerciales : les juges ont fait cesser la mise en place d'un benchmark dont le but était d'assurer la gestion des performances du personnel et qui mettait en concurrence permanente les salariés, et portait atteinte à leur santé mentale (TGI Lyon, 1re ch., sect. 2, 4 sept. 2012, n° 11/05300 ; CA Lyon, ch. soc., sect. C, 21 févr. 2014, n° 12/06988).

Clémence Andrieu

[\[Sécurité, travail environnement\] L'actualité actuEL HSE : L'employeur qui a connaissance d'un danger grave et imminent, peut-il demander à ces salariés de continuer à être exposé à ce danger ? \(actuel-hse.fr\)](https://actuel-hse.fr/actualite/actuEL-HSE-L-employeur-qui-a-connaissance-d-un-danger-grave-et-imminent-peut-il-demander-a-ces-salaries-de-continuer-a-etre-expose-a-ce-danger/)