# Devoir d’alerte et droit de retrait (FPH)

Date de création : sans objet Date de mise à jour : décembre 2022

Synthèse

Tout agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent doit alerter immédiatement son supérieur hiérarchique et dispose du droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale.

**Code du travail, art. L. 4131-1 à L. 4132-5 (droit d'alerte et de retrait) et art. L. 4133-1 à L. 4133-4 (droit d'alerte et de retrait en matière de santé publique et d'environnement)**

**Devoir d’alerte**

- **L’obligation de signalement**
- **Conséquences du signalement**

**Droit de retrait**

- **Conditions d’exercice du droit de retrait**
- **Limites à l’exercice du droit de retrait**
- **Jurisprudence**

**Conséquences de la mise en œuvre de l’alerte ou du droit de retrait**

- **Sanction en cas de la non prise en compte de l’alerte ou du retrait**
- **Conséquences en cas de retrait justifié**
- **Conséquences en cas de retrait injustifié**
- **Conditions de reprise du travail**

**Procédure d’alerte en matière de santé publique et d’environnement**

Tout agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection (Code du travail, art. L.4131-1) :

- doit tout d’abord alerter immédiatement son supérieur hiérarchique,
- a ensuite droit de se retirer de cette situation de travail jusqu'au rétablissement de la situation normale :
    - sans encourir ni sanction, ni retenue de rémunération (Code du travail, art. L. 4131-3),

- à condition de ne pas créer pour autrui un nouveau danger (Code du travail, art. L. 4132-1).

Corrélativement, le chef d’établissement ne peut demander à l’agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

# Devoir d’alerte

## L’obligation de signalement

L’agent signale immédiatement au chef d’établissement 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 dans les systèmes de protection.

Le signalement peut être effectué verbalement ou par écrit (Cass. soc. 28 mai 2008, n° 07-15744**).** Si une procédure prévoit que le signalement doit être écrit, ce ne peut être qu’à titre facultatif (Conseil d’Etat, 11 juillet 1990, n° 85416**).** De même, le règlement intérieur d’une entreprise imposant l’obligation d’information du responsable hiérarchique et une consignation par écrit avant retrait signée par le salarié, par un témoin ou par le supérieur hiérarchique est de nature à restreindre l’usage du droit de retrait des salariés (Cass. soc., 22 mai 2000 n° 07-15744).

L’exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de cette procédure d’alerte, de sorte que l’agent qui utilise son droit de retrait doit immédiatement informer, oralement ou par écrit, son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse.

Il est souhaitable et opportun d’avertir un membre du CHSCT ou, à défaut, un membre du comité technique d’établissement (CTE), en revanche, il a été jugé que l’exercice par un salarié de son droit d’alerte ou de retrait n’est pas subordonné à la saisine du CHSCT (Cass. soc., 10 mai 2001,  n° 00-43437**).**

L’obligation d’informer porte sur la situation de danger grave et imminent et non sur l’exercice du droit de retrait. L’obligation d’alerter est toutefois le préalable à l’exercice du droit de retrait. A défaut de l’avoir fait, et, dans le cas d’espèce jugé par la Cour de cassation, pour avoir en plus, mis en collègue en insécurité, le salarié a été licencié pour faute grave (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41935). En d’autres termes, si l’agent a l’obligation d’alerter de la situation de danger et peut éventuellement être passible de sanction à cet égard, il n’a pas l’obligation d’informer au préalable l’autorité territorial de sa décision de se retirer d’une situation de travail avec un motif raisonnable.

## Conséquences du signalement

Le signalement d’un danger grave et imminent est transmis soit par l’agent directement concerné soit par un membre du CSE.

Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur, il doit consigner son avis par écrit sur un ***registre spécial*** dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité.
Cet avis est daté et signé. Il indique :
1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté,
2° La nature et la cause de ce danger,
3° Le nom des travailleurs exposés.
L'employeur doit alors procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (Code du travail, art. L. 4132-2 et D. 4132-1).

NB : la présence d’un membre du CSE est cependant toujours préconisée, quand bien même le signalement du danger n'émane pas d'un membre du CSE.

***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, le CSE doit être réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.
L'employeur informe alors immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT, qui peuvent assister à la réunion du CSE (Code du travail, art. L. 4132-3).

***A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE*** sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. Ce dernier met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure, soit la procédure de référé (Code du travail, art. L. 4132-4).

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 (Code du travail, art. L. 4132-5).

# Droit de retrait

Le droit de retrait constitue pour l’agent un droit et non une obligation.

Le défaut de retrait d’un agent face à une situation de travail dangereuse ne peut constituer une faute ni réduire la responsabilité du chef d’établissement (Cass. soc. 9 décembre 2003, n° 02-47579), et ne peut être reproché à un salarié victime d’un accident du travail (Circulaire DRT du 25 mars1993).

## Conditions d’exercice du droit de retrait

Toute la difficulté réside dans l’appréciation, la plus objective possible, du danger grave et imminent susceptible de porter atteinte à l’intégrité physique de l’agent.

### Gravité

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé de l’agent, c’est-à-dire une

situation de fait pouvant provoquer un dommage à l’intégrité physique ou à la santé de la personne.

Le danger en cause doit être grave. Selon la circulaire de la Direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». La gravité a donc des conséquences sinon définitives du moins longues à effacer et importantes, au-delà d’un simple inconfort.

Le caractère apparent ou non est sans incidence : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu’une lordose (déviation de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

Le degré de gravité du danger 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. Un travail reconnu dangereux ne peut, en soi, justifier un retrait. Par exemple, l’utilisation de matériel technique dont la manipulation suppose des prises de précautions (tronçonneuse, travaux en hauteur, ramassage des ordures ménagères…) constitue un risque « habituel ».

**Imminence**

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». L’imminence du danger suppose qu’il ne se soit pas encore réalisé mais qu’il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Selon la circulaire du 24 janvier 1996 (§ II.3) la notion de danger imminent doit s’entendre comme « *une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l’intégrité physique de l’agent dans un délai très rapproché. Elle concerne plus spécialement les risques d’accident puisque l’accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain* ».

Il convient de souligner que cette notion n’exclut pas celle de « *risque à effet différé* » résultant par exemple d’une exposition à un risque pathogène. Ainsi,  une pathologie cancéreuse résultant d’une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d’irradiation, lui, est bien immédiat.

A l’évidence, le droit de retrait ne peut être exercé par un salarié que pendant l’exécution du contrat de travail : un salarié en congé maladie ne peut exercer son droit de retrait prévu dans une situation de danger grave et imminent. (Cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-22288).

**Motif raisonnable**

Il s’agit de vérifier, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si l’agent justifiait d’un motif raisonnable de penser qu’elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Ainsi, les juges ne peuvent se fonder sur le fait que « *l’exécution des travaux ne nécessitait la mise en place d’aucune protection particulière des salariés* » pour débouter un salarié sans rechercher si ce dernier ne pouvait

justifier d’un motif raisonnable (Cass. soc. 9 mai 2000 n° 97-44234) ;

L’appréciation du caractère raisonnable ne se fait donc pas de manière abstraite, elle tient compte des connaissances de l’agent, de son état physique ou psychique au moment du droit de retrait. Cela signifie que la réalité du danger n’a pas à être prouvée par l’agent. Il suffit qu’il ait un motif raisonnable de penser qu’un tel danger existe. Le fait qu’il n’y ait, objectivement, aucun danger ne prive pas l’agent de la protection attachée au droit de retrait.

Compte tenu de la part de subjectivité laissée à l’agent, celui-ci bénéficie en quelque sorte d’un droit à l’erreur. Il est cependant exigé du salarié un minimum de réflexion et la perception de bonne foi d'un danger inhabituel apparent.

## Limites à l’exercice du droit de retrait

### Absence de danger parallèle

Le droit de retrait d’un agent ne peut légitimement s’exercer que s’il ne crée pas pour autrui, par exemple des collègues de travail ou un usager du service public, une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L’agent doit ainsi s’assurer que la cessation de son travail n’entraînera pas un autre danger grave et imminent pour autrui.

### Retraits collectifs ou « protestataires »

Il ne semble pas que les retraits dit « protestataires » puissent être justifiés au regard des textes. Le cas d’une profession qui cesse le travail suite à une agression déterminée ne devrait pas pouvoir se concevoir, il s’agirait plutôt alors d’un mode d'exercice du droit de grève.

En revanche, le droit de retrait peut être mis en œuvre de manière collective, lorsque chacun des agents en cause dispose d’un motif raisonnable de penser que sa situation de travail propre présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Tel a été notamment le cas, à la suite d’une agression de contrôleurs au mois de mars 2005 qui a conduit cent vingt-six agents d’une région de la SNCF à exercer leur droit de retrait et à refuser de prendre leur service pendant trois journées. Il a été considéré que les agresseurs n’ayant pas été interpellés à cette période ils présentaient un danger pouvant laisser craindre pour la sécurité des agents en service sur toute la région (Cass. soc. 22 octobre 2008, n° 07-43740**).**

### Retrait « préventif »

A une époque où le risque de pandémie ou d’épidémie devient fréquent, la question peut se poser de savoir si un salarié pourrait, par exemple, refuser d’aller exécuter une mission à l’étranger, dans un lieu foyer d’épidémie.

La circulaire ministérielle DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale, pour les salariés en mission à l’étranger, mentionne (§ 5.3) : « *si le salarié est dans une zone à*

*risque (…) et que son employeur ne souhaite pas le rapatrier malgré sa demande, le salarié peut invoquer le droit de retrait si les conditions en sont réunies : il revient à l'employeur de prendre toutes les dispositions permettant d'assurer la protection du personnel contre les risques, à défaut de quoi il s'expose à d'éventuels retraits de travailleurs* ».

En revanche « *dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales, visant à protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer* ».

L'analyse n'est donc pas différente : seul le caractère imminent du danger peut justifier l'exercice du droit de retrait.

## Jurisprudence

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser cette condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.

Le droit de retrait a été reconnu comme justifié dans les cas suivants :

- un salarié 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 sa vie ou sa santé sans qu'il soit nécessaire que la cause du danger soit étrangère à sa personne, une telle condition d'extériorité n'étant pas légalement exigée. Ainsi, une salariée, câbleuse, atteinte d'une scoliose, a pu refuser d'occuper un nouveau poste de travail alors que l'aménagement du dossier et du repose-pied, préconisé par le médecin du travail, n'avait pas été réalisé (Cass. soc. 11 décembre 1986, n° 84-42209) ;
- veilleur de nuit ayant subi des menaces de mort par une personne en état d'ébriété (CA Paris, 21 mars 1987) ;
- le salarié dont l'état de santé ne lui permet pas d'occuper le poste auquel il est muté, le mettant en contact avec des animaux ou des produits chimiques (Cass. soc. 20 mars 1996 n° 93-40111) ;
- Chauffeur refusant d'utiliser un véhicule interdit à la circulation par le service des mines (Cass. soc., 5 juillet 2000, n° 98-43481) ;
- Chauffeur qui, la veille du jour où il avait refusé de conduire un autobus au motif que la direction du véhicule était trop dure et sa suspension trop ferme, avait été examiné par le médecin du travail à la suite d'une période d'arrêt de travail provoquée par un accident du travail et avait été déclaré apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple (Cass. soc. 10 mai 2001, n° 00-43437) ;
- Un peintre contraint de travailler sur un échafaudage défectueux (Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02.45401).

**Le droit de retrait a été déclaré abusif dans les cas suivants :**

- Salarié incommodé par le bruit d'un ventilateur qu'il jugeait insupportable (Cons. Prud'hommes Béthune, 31 octobre 1984) ;
- Salarié ayant quitté son bureau exposé aux courants d'air (Cass. soc. 17 octobre 1989,

n° 86-43272)

- Maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries (Cass. soc. 20 janvier 1993, n° 91-42028) ;
- Chauffeurs de bus refusant de reprendre leur travail en réaction aux agressions commises sur plusieurs de leurs collègues (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806) ;
- Salariée qui estimait avoir subi un harcèlement de la part de son employeur ayant conduit à une dépression nerveuse, dès lors qu'il n'existait « *aucun péril objectif mettant directement en cause la santé de la salariée* » et qu'elle « *n'avait pas de motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé* » (Cass. soc. 14 juin 2006, n°04-43769) ;

# Conséquences de la mise en œuvre de l'alerte ou du droit de retrait

## Sanction en cas de la non prise en compte de l'alerte ou du retrait

Les agents non fonctionnaires bénéficient du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du Code de la Sécurité sociale (voir la fiche pratique : agent victime en service), dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du CSE avaient signalé au chef d'établissement, ou à son représentant, le risque qui s'est matérialisé (Code du travail, art. L. 4131-4).

## Conséquences en cas de retrait justifié

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé (Code du travail, art. L. 4131-3 - Cass. soc. 22 octobre 2008, n° 07-43740).

« Attendu d'une part qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait une danger grave ou imminent pour chacun d'eux ; d'autre part que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité ; qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger » (Cass. soc. 28 janvier 2009, n° 07-44556).

## Conséquences en cas de retrait injustifié

Le chef d'établissement est en droit d'opérer une retenue de salaire, même si le salarié reste à sa disposition pour occuper un autre poste de travail. La décision d'opérer une retenue de salaire n'a pas à être préalablement autorisée par un juge (Cass. crim. 25 novembre 2008 n° 07-87650 **-** Cass. soc. 30 mai 2012 n° 10-15992)

L'employé peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire même d'un

licenciement lorsque son attitude peut s’analyser en une insubordination ou acte d’indiscipline (Cass. soc. 17 octobre 1989, n° 86-43272**)**

**Récapitulatif synthétique de la procédure**

Un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent

Un agent pense qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent

Information du chef d’établissement et signalement sur le registre spécial

Information du chef d’établissement et signalement sur le registre spécial

L'agent se retire de la situation de travail

L'agent continue de travailler

Enquête immédiate menée par le chef d’établissement et le membre du CSE auteur du signalement

Enquête immédiate menée par le chef d’établissement

Accord sur les mesures pour faire cesser le danger

Désaccord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre

Désaccord entre l'agent et le chef d’établissement

Accord sur les mesures pour faire cesser le danger

Réunion du CSE dans les 24 heures. Information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail de la réunion (il peut y assister)

Retrait estimé justifié

Retrait justifié

Le chef d’établissement arrête les mesures à prendre. Le cas échéant, mise en demeure à l'agent de reprendre le travail avec conséquences de droit

En cas de divergence sur les mesures prises, saisine de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

Mise en demeure à l'agent de reprendre le travail avec conséquences de droit

Aucune sanction ni retenue de salaire

Application des mesures destinées à faire disparaître le danger

# Procédure d’alerte en matière de santé publique et

# d’environnement

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (Code du travail, art. L 4133-1). ces agents font l'objet de **mesures de protection** (contre le licenciement etc.) prévues à l'article L. 4133-3 du code du travail.

Sans préjudice du droit de recourir, si les conditions en sont remplies, au dispositif de signalement ou de divulgation publique prévu au chapitre II (Protection des lanceurs d'alerte) du titre Ier de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, le représentant du personnel au comité social et économique qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit en alerter immédiatement l'employeur.
L'alerte doit être consignée par écrit dans le registre spécial.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci (Code du travail, art. L. 4133-2).
Le comité social et économique doit être informé des alertes transmises à l'employeur (Code du travail, art. L. 4133-4).