

## Les procédures d'alerte CSE et de retrait individuel

Laquelle, quand, pour quoi, comment ?

**Rappelons d'abord que la CGT revendique l'arrêt des activités non essentielles** pendant l'état d'urgence sanitaire, avec maintien de salaire par les employeurs.

Pour tous les emplois non compatibles avec le télétravail, chaque employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des **salarié-es**. En cas de danger grave et imminent de contamination, l'employeur doit, de lui-même, donner les instructions nécessaires aux salariés pour qu'ils puissent se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. S'il ne le fait pas, deux, voire trois, procédures peuvent (**et doivent !**) être déclenchées.

Ces procédures ont soulevé beaucoup de questions dans les syndicats dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire lié au COVID-19.

L'objet du présent document est de synthétiser les éléments essentiels des trois procédures et plus encore d'en préciser la nécessaire articulation.

Il n'est pas inutile de rappeler en effet que le droit n'a aucune force *en lui-même*, et qu'il est un outil au service de la construction du rapport de force et de la mobilisation des salariés.

### Le droit de retrait

En vertu de l'article L. 4131-1 du code du travail, le travailleur alerte immédiatement l'employeur en toute situation de travail dont il **a un motif raisonnable** de penser qu'elle présente un danger grave et imminent et met en péril **sa** vie ou **sa** santé. Le salarié est alors en droit de se retirer de la situation de travail **en question**. Ce que l'on appelle le « droit de retrait ».

Le danger est grave lorsqu'il porte atteinte à la santé **du salarié concerné** et peut avoir pour conséquence une maladie pouvant entraîner la mort ou entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Or le coronavirus peut provoquer un syndrome de détresse respiratoire aigu pouvant entraîner le décès.

Le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai. Or on sait que la transmission du virus est très rapide, voire instantanée, puisqu'il suffit de se trouver à proximité d'une personne qui tousse, qui éternue, ou tout simplement, qui parle en postillonnant...

Un autre vecteur de transmission est le contact des mains avec des surfaces contaminées (billets et pièces de monnaie par exemple), lorsque les mains sont ensuite portées au visage. Or la plupart des surfaces peuvent rester contaminées plusieurs heures.

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, il y a danger de contamination lorsque l'employeur ne prend pas les mesures de protection nécessaires (équipements de protection et/ou « gestes-barrière » alors que les salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers sur le lieu de travail.

- > **Le salarié exerçant son droit de retrait doit immédiatement en informer l'employeur (ou son représentant) et en expliquer les motifs. Il est impératif de le faire de manière écrite (mail ou SMS, vu l'urgence), notamment en cas de litige devant le Conseil des Prud'hommes. Les conseillers Prud'hommes ne jugent que sur des faits établis). Les dangers mentionnés doivent concerner sa propre santé, et non celle de son entourage (ce n'est pas l'objet du droit de retrait)...**
- > **Le ou la salarié(e) reste à disposition de l'employeur : il ne s'agit pas de rentrer chez soi de son propre chef : on informe donc aussi l'employeur que l'on se tient à sa disposition pour accomplir sa prestation de travail sur un autre poste respectant les règles sanitaires, tant que l'employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour faire disparaître le risque. **Si l'employeur renvoie le salarié à domicile, il est impératif de demander un élément écrit (lettre, mail ou encore sms).****
- > L'employeur ne peut en principe prendre de sanction ni effectuer de retenue sur salaire si le retrait est justifié (L.4131-3 du code du travail.). **Mais dans les faits, il peut très bien considérer que le droit de retrait n'est pas justifié et opérer une retenue sur salaire, voire prendre une sanction. Il est donc très important de bien formaliser l'exercice du droit de retrait pour un litige prud'homal ultérieur et, lorsque l'entreprise dispose d'élus CGT, de renforcer cet exercice par celui d'un droit d'alerte « CSE ».**
- > Enfin, un **droit de retrait exercé collectivement a bien plus de poids** face à l'employeur (même si les éventuels litiges sont traités individuellement au CPH en cas de contestation).

<b>Le Droit d'alerte CSE en cas de danger grave et imminent (« DGI »)</b>
---

(Articles L. 2312-60 et L. 4131-2 du code du travail)

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, les élus du CSE disposent de la possibilité d'exercer un droit d'alerte lorsqu'ils constatent l'existence d'un danger grave et imminent.

Plusieurs travailleurs peuvent être concernés, mais aussi un seul. Tel pourrait être le cas, par exemple, de l'unique salarié en poste à l'accueil du public ou des livraisons.

Nul doute qu'il y a « danger grave et imminent » lorsque l'employeur ne prend les mesures de protection nécessaires alors que des salariés sont en contact entre eux ou avec des tiers.

Le droit d'alerte peut être déclenché par un ou plusieurs élus du CSE. L'unanimité n'est pas obligatoire.

## Etapes

- Les élus en avisent immédiatement l'employeur – ou son représentant dans l'établissement – et consignent le droit d'alerte par écrit, dans le registre des dangers graves et imminents.
  - L'avis transcrit dans le registre doit impérativement comporter (art. D. 4132-1 C. trav.) :
    - la nature et la cause du danger ;
    - les postes de travail concernés ;
    - les noms des travailleurs exposés ;
    - la date et la signature du représentant du personnel qui consigne l'alerte.
  - L'employeur doit immédiatement mener une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger.
  - S'il y a désaccord sur les mesures à prendre, l'employeur doit réunir le CSE sous 24 heures.
  - Si à l'issue de la réunion, il y a désaccord entre la majorité du CSE et l'employeur, celui-ci doit saisir l'Inspecteur du travail.
  - En fonction de ses constats, l'IT ordonnera à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de DGI.
- **En amont de l'enquête, il faut impérativement réunir tous les éléments de nature à démontrer l'existence du risque encouru (>photos !).**
- **L'Inspection du travail n'étant pas dotée de moyen de protection pour intervenir sur le terrain (!), les IT ont reçu pour instruction de ne se rendre sur place que sur autorisation expresse de leur hiérarchie. Il est donc très probable que l'IT ait à prendre une décision sans pouvoir se déplacer. Il faut donc être en mesure de lui apporter tous les éléments lui permettant de justifier, le cas échéant, la décision qu'il prendra (saisir du juge en référé, mise en demeure administrative...)**
- **L'exercice du droit d'alerte pour DGI peut permettre d'appuyer le bienfondé de l'exercice du droit de retrait mis en œuvre individuellement par les salariés en cas de litige.**

### **Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes**

(Article L.2312-59 du code du travail)

Dans tous les établissements dotés d'un CSE (c'est-à-dire d'au moins onze salariés), les élus disposent en outre d'un autre droit d'alerte, également contraignant pour l'employeur.

Le principe : ce droit peut être exercé lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe **une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir**, ni proportionnée au but recherché.

Le risque d'exposition au Covid 19 en l'absence des mesures de prévention prévues par le ministère du travail et celui de la santé, forment une atteinte aux droits des personnes.

La procédure est encore plus simple que dans le cas du droit d'alerte pour DGI :

- L'élu informe l'employeur (et confirme la saisine par écrit ! lettre, courriel...)
- L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.
- A défaut de solution trouvée avec l'employeur, saisine du bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.



En cette période, les demandes en référés sont au préalable étudiées sur dossier et possibilité de rejet s'il est estimé que la demande est irrecevable. D'où l'importance de se faire aider lors d'une éventuelle saisine)

- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte

> **Ce droit d'alerte, relativement puissant en temps normal, se trouve peut-être affaibli dans les circonstances actuelles du fait de la « désorganisation » des services judiciaires, mais reste contraignant pour l'employeur**

> **Mais là encore, l'exercice de ce droit d'alerte peut permettre de renforcer l'exercice individuel du droit de retrait par les salariés. Cela ne le sécurise pas juridiquement,**

> **Réciproquement, un droit de retrait exercé collectivement en appui peut accélérer la prise de décisions de l'employeur face aux élus du CSE.**

> **Une fois encore, penser à matérialiser tous les constats (>photos !)**

**Dans tous les cas, pensez à informer votre syndicat des droits d'alerte et de retrait engagés.**

Nous demandons par ailleurs à tous les syndicats de relayer cette information auprès de l'Union départementale.

**Et n'oublions pas :  
les salariés devront faire payer cette crise  
à ceux qui l'ont causée par les années de casse de notre  
système de santé publique !**