Santé et sécurité au travail

Devoir d'alerte, droit de se retirer

Danger | **Grave** | **Imminent**

Du devoir fondamental de préserver sa santé et sa sécurité imposé à tout salarié par le code du travail

Titre VI
Chapitre 1er
Section 4

Postulat

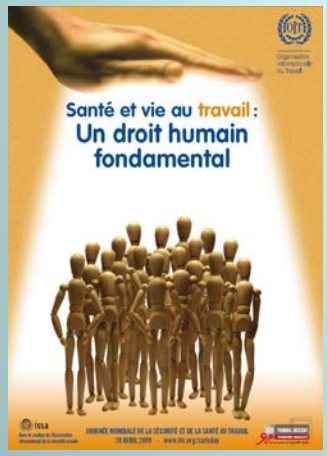
L'employeur doit identifier les dangers, analyser et prévenir les risques, former le personnel à la sécurité, mettre en place une organisation et des moyens adaptés aux tâches à réaliser

Lorsque cela n'est pas fait, tout travailleur se met en danger et prends des risques pour réaliser ses tâches

Sauf que !

Le travail n’est pas une raison pour se faire mal

Et encore moins pour mourir



Travailler pour gagner sa vie,

non pour la perdre ou pour souffrir de ses effets

Nouvelle-Calédonie

Chaque année et en moyenne

4 décès

3000 accidents

1 accident toute les 2 heures

164 361 journées de travail perdues

650 salariés arrêtés pendant 1 an

6 milliards de dépenses

CAFAT
VOTRE VIE, C'EST NOTRE QUOTIDIEN

Pour réduire cela, en toute circonstance il y a lieu de s’interroger sur la prise de risque

Qui protège l’entreprise

Qui nous protège et protège les autres

La culture de sécurité : Avoir en permanence le réflexe de s’interroger sur la probabilité de survenue d’un accident pour soi et/ou pour les autres, à l’instant « t » de l’exposition ou de l’acte

La sécurité, c'est :

Information et formation sécurité à l'exécution du travail

(CTNC - Titre VI - Section 5)

Donne les moyens aux salariés de se protéger efficacement eux-mêmes

En alertant leurs hiérarchies et le cas échéant en se retirant eux-mêmes d'une tâche de travail dangereuse

Dans les secteurs, les chefs d'équipes et de chantier jouent un rôle capital pour que ce moyen de protection puisse s'exercer pour ceux qui peuvent se mettre réellement en danger

Hormis le salarié lui-même, seule l'inspection du travail à le pouvoir d'extraire un salarié d'une situation de danger grave et imminent

Par contre,

Le droit du travail ne donne pas les modalités d'exercice du droit de retrait

Pour nous et comme pour la métropole

Hormis les articles du code du travail, cette présentation donne les bonnes pratiques, issues de la jurisprudence et des façons de faire habituelles

Si une procédure de consignation écrite du danger signalé est prévue, elle ne peut l'être qu'à titre facultatif. Conseil d'Etat 11 juillet 1990 n° 85416 (P)

Si une procédure existe elle peut être consignée dans le règlement intérieur de l'entreprise

Modalités d'alerte

Modalités de retrait

Registre des DGI

Droit d'alerte
Droit de retrait

Oui, mais ni n'importe comment, ni pour n'importe quoi

Salarié en situation de travail

Danger

Inhérent au travail

Anormal pour le travail

- **Grave**
- **Imminent**

Absence de protection

Etat des équipements

Aménagement des postes

Nature des relations travail

Motif raisonnable de penser que …

Aspect subjectif ou pas

Protection Lp. 261-22

Lp. 261-10

Obligation de sécurité du salarié

Pour sa propre santé ou sécurité

Lp. 261-21

Droit d'alerte *(devoir, obligation)*

Employeur

Evaluation du DGI

CHSCT

Réel **?!** **Non réel**

Obligation de remédier

Exercice du droit de retrait

Non fondé

Sanction disciplinaire

Contestation

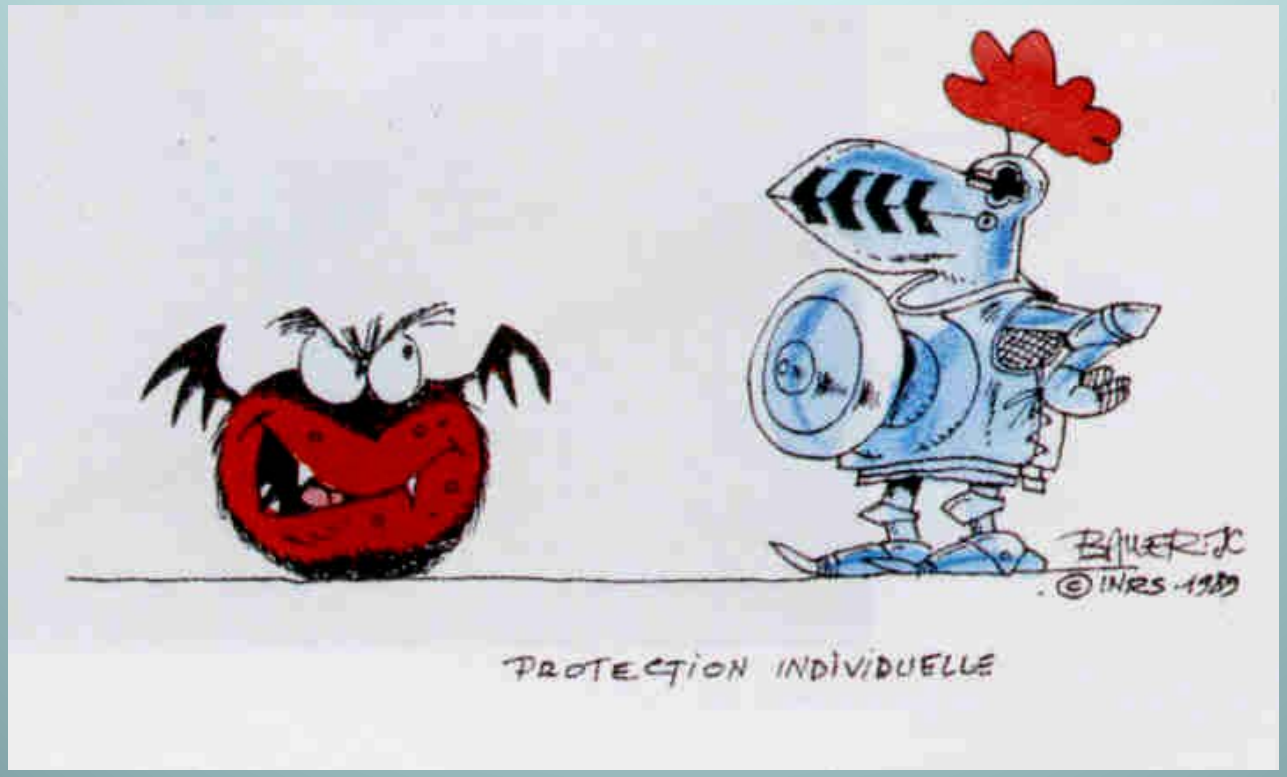
Protection

Protection alinéa 2 Lp. 261-21

En la matière, il faut maitriser les conditions d'exercice de ce droit

- Le danger
- Le danger grave
- Le danger grave et imminent
- Le droit d'alerte
- Le droit de retrait
- Effet du droit de retrait
- L'exercice collectif de ce droit
- *Le rôle du Chsct (Lorsqu'il existe)*

LE DANGER



DEFINITION DU DANGER

Un danger est toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une chose ou d'une personne dans certaines conditions.

SOURCE DE DANGER	DANGER	RISQUE	GRAVITE DU DOMMAGE
Outil / Equipement	Tracteur	Renversement	Mort par écrasement
Produit chimique	Substance	Inhalation	Mort d'un cancer
Matière	Terrain / sol	Effondrement	Mort par étouffement
Source d'énergie	Électricité	Electrocution	Mort
Condition de travail	Echelle	Chute	Mort ou paralysie
Procédé / MOP	Soudage	Inhalation de fumée	Mort d'un cancer
Pratique / technique	Extraction	Inhalation amiante	Mort d'un cancer

Le danger n’est pas toujours visible

Exemple : L’électricité, les produits chimiques, l’amiante, les rayonnements, la hauteur, etc…

Le danger est souvent la conséquence de situations de travail non maîtrisées

Le danger est souvent la cause de conséquences désastreuses

Matérielles

Humaines

EXERCICE

Quelle est la source de danger ?

Travail en hauteur

Quel est le danger ?

Echelle

Le caractère anormal de cette situation de travail réside dans le fait que l'échelle est un moyen d'accès et non un poste de travail,

Qu'à cette hauteur travailler sur une échelle représente un risque de chute aux conséquences graves,

Qui peut être totalement éliminé avec l'utilisation d'une PEMP.

Quelle est la source de danger ?

Travail en hauteur

Quel est le danger ?

Echafaudage de fortune

Le caractère anormal de cette situation de travail réside dans le fait que le montage de cet échafaudage de fortune représente un risque de chute aux conséquences graves qui peut être totalement effacé avec l'utilisation d'un échafaudage normalisé

Quelle est la source de danger ?

Travail sur machine outil

Quel est le danger ?

Le tour

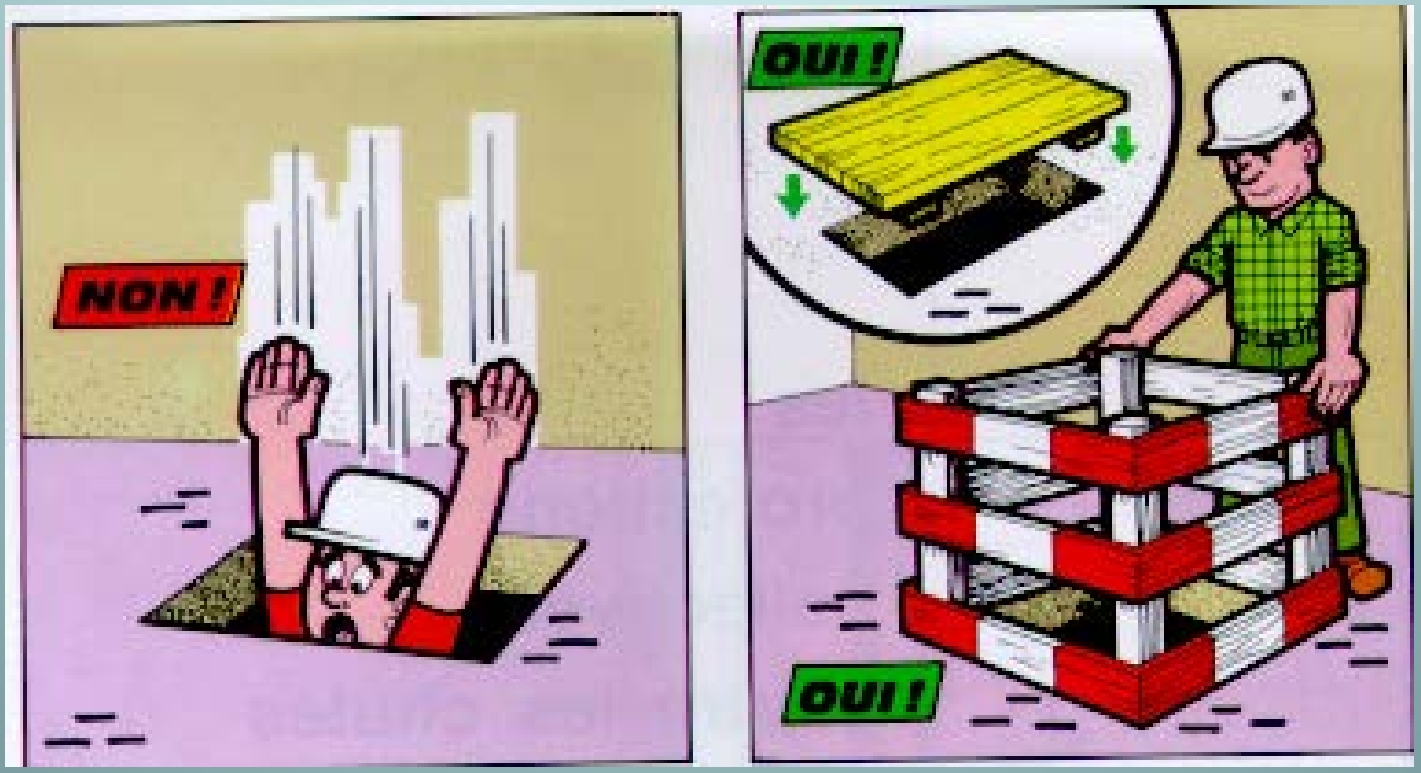
Pour cette situation de travail le danger réside dans le fait que l'opérateur travaille sur une machine dont les dispositifs de sécurité ont été modifiés ou sont en panne générant ainsi un risque de blessures très graves en cas de contact avec les parties mobiles de l'outil

Dans les faits, le danger peut provenir :

- ✓ **d'une cause extérieure au salarié : par exemple, une machine défectueuse ;**
- ✓ **d'une cause propre au salarié : par exemple, un salarié est allergique à l'un des composants que son poste l'oblige à manipuler.**

Il ne peut pas s'agir d'un simple inconfort. ***Le danger doit être de nature à entraîner un ou des dommages très graves***

DANGER GRAVE



DANGER GRAVE

Le danger grave est considéré comme une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé du salarié susceptible de produire un accident ou une maladie entrainant **la mort** ou paraissant devoir entrainer une **incapacité permanente ou temporaire prolongée.**

La gravité revêt donc des conséquences définitives ou importantes et longues à effacer

Le côté apparent n'a pas d'importance : 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.

La Cour de cassation a ainsi admis le retrait d'une salariée dont le poste ne comportait pas de siège aménagé, ni de repose-pied, sans examiner si le poste constituait réellement un danger, considérant que la déformation physique susceptible de se produire à terme représentait un risque suffisamment grave.

DANGER GRAVE

En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature

Un salarié ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux

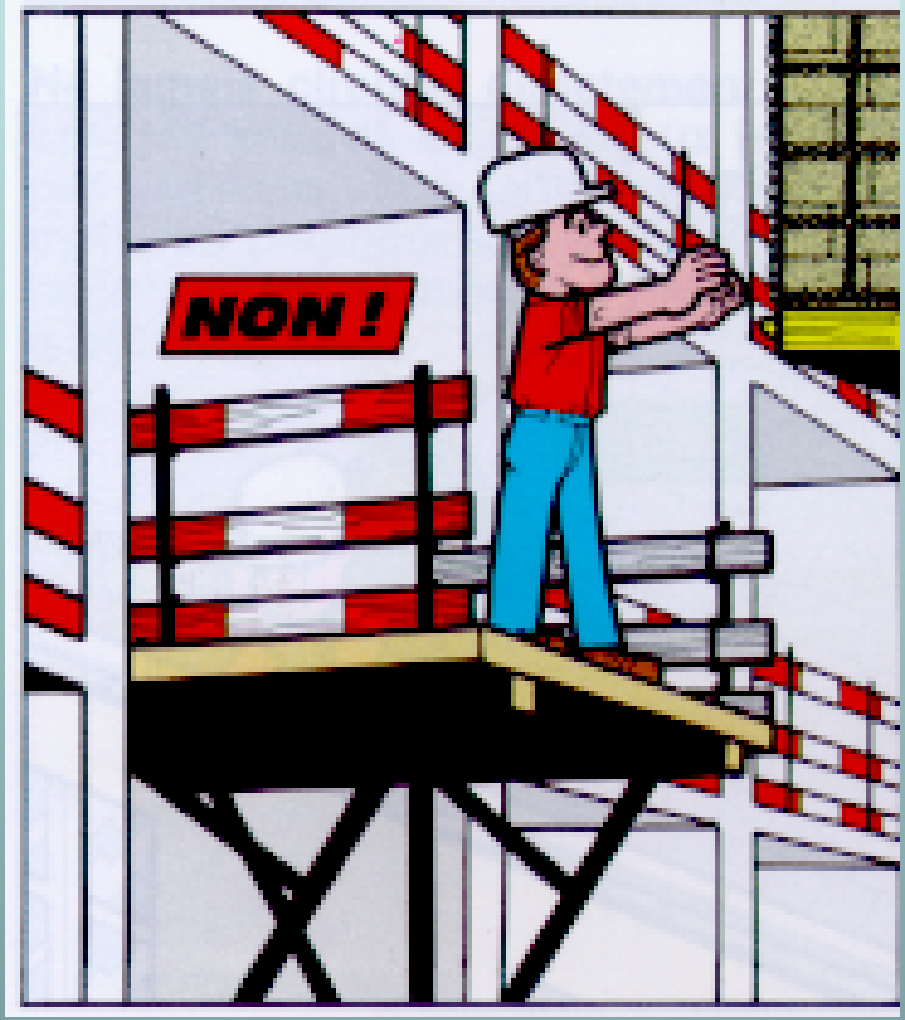
En effet, le salarié est supposé avoir accepté, lors de la signature de son contrat de travail, la dangerosité qui fait partie des conditions normales et habituelles de son activité

Dommage et Gravité

Gravité des dommages

Très grave	AT ou MP mortel ou incapacité permanente
Grave	AT ou MP avec longue incapacité temporaire

L’IMMINENCE



L’imminence du danger suppose que ce dernier est susceptible de générer un dommage dans un bref délai

L’appréciation de la menace est faite au cas par cas, de manière subjective

Dans les faits, il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

La fréquence et la durée d’exposition sont des facteurs déterminant de l’imminence

Motif raisonnable de penser que …

Danger : Exposition anormale impliquant une prise de risque inutile

+

Grave : Risque susceptible de générer un décès, une incapacité permanente ou de longue durée

+

Imminent : Aléa redouté susceptible de se produire à un moment ou à un autre, dans un délai proche

= DGI = Devoir d'alerter

Prérogative des salariés

Obligation des salariés

TOUS ACTEURS
TOUS RESPONSABLES

Lp.261-10 : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur, le cas échéant.

Les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

Lp. 261-10 (suite)

2° utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place.

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité […]

4° signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection

Le droit d'alerte

Devoir d'alerter l'employeur

Article Lp. 261-21

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant de 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.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au travailleur de reprendre son ac situation de travail où persiste un imminent.

S'il le fait

Exercice du droit de retrait

L’obligation d’alerter est 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, d’avoir en plus, mis un collègue en insécurité, le salarié a été licencié pour faute grave. Cass. soc. 21 janvier 2009 n° 07-41935

Mais attendu qu'ayant, par motifs propres, exactement retenu que le salarié devait, même s'il n'est pas tenu de le faire par écrit, signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, et constaté l'absence d'un tel signalement, *ce qui avait mis un collègue dans une situation d'insécurité, la cour d'appel a, par motifs adoptés, souverainement retenu que le salarié, qui n'avait fait mention dans un rapport ultérieur que d'embouteillages et de difficultés de circulation, n'avait pas eu un tel motif raisonnable et qu'il avait déjà eu des antécédents disciplinaires ; qu'ayant ainsi procédé aux recherches qui lui étaient demandées sans devoir en effectuer que ses énonciations rendaient inopérantes,* ***la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;***

Le registre spécial de danger grave et imminent

Rôle du CHSCT dans l'exercice d'une alerte et d'un droit de retrait

Si un représentant du personnel au CHSCT est informé qu'il existe une cause de danger grave et imminent, et qu'un salarié s'est retiré d'une situation de travail en exerçant sont droit de retrait,

il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans un registre spécial de DGI

L'employeur ou son représentant, tenu de procéder sur-le-champ à une enquête, le fait avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et fait prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

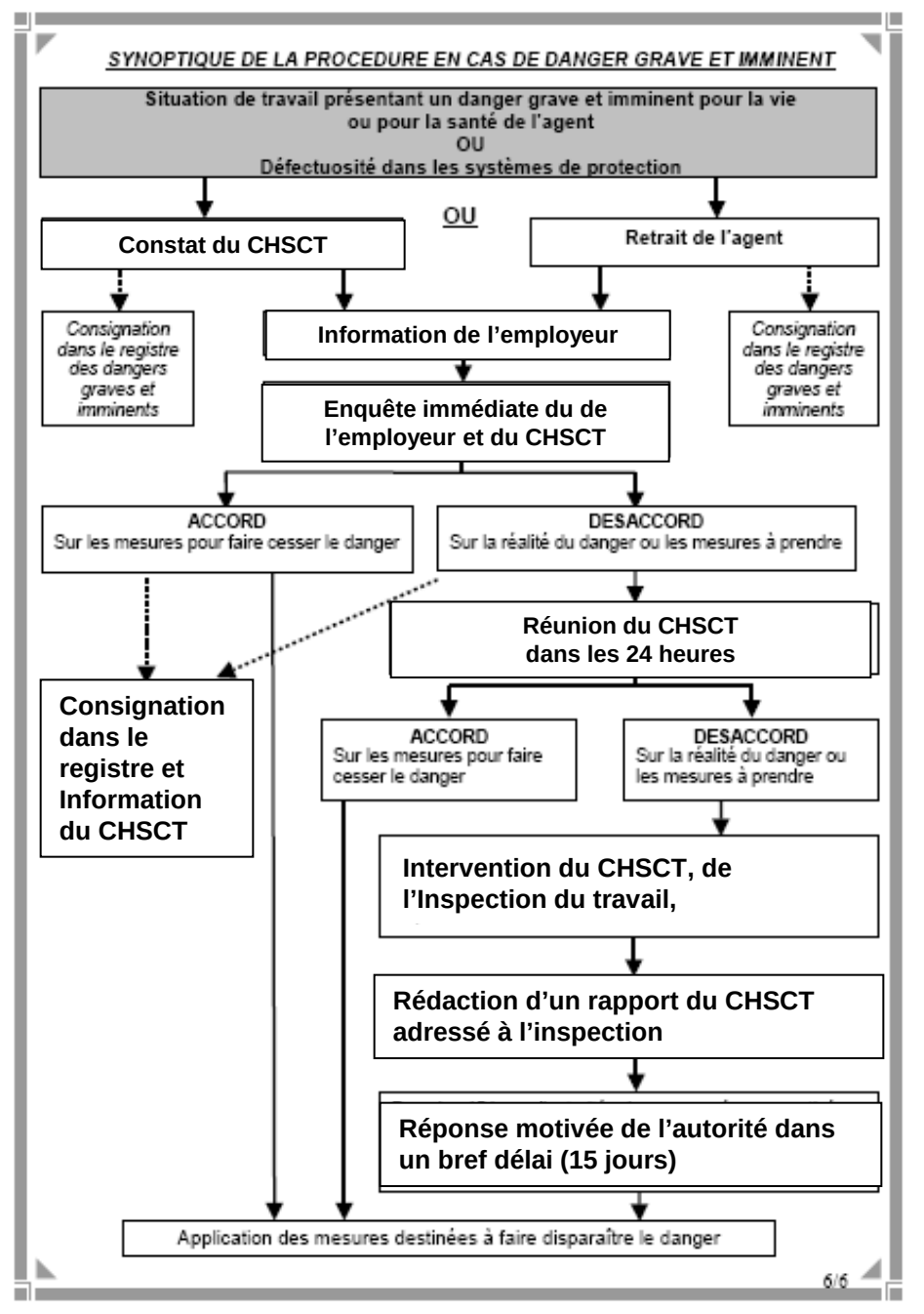
En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence, normalement dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur est pourra informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CAFAT, qui peuvent assister à la réunion du CHSCT ...."

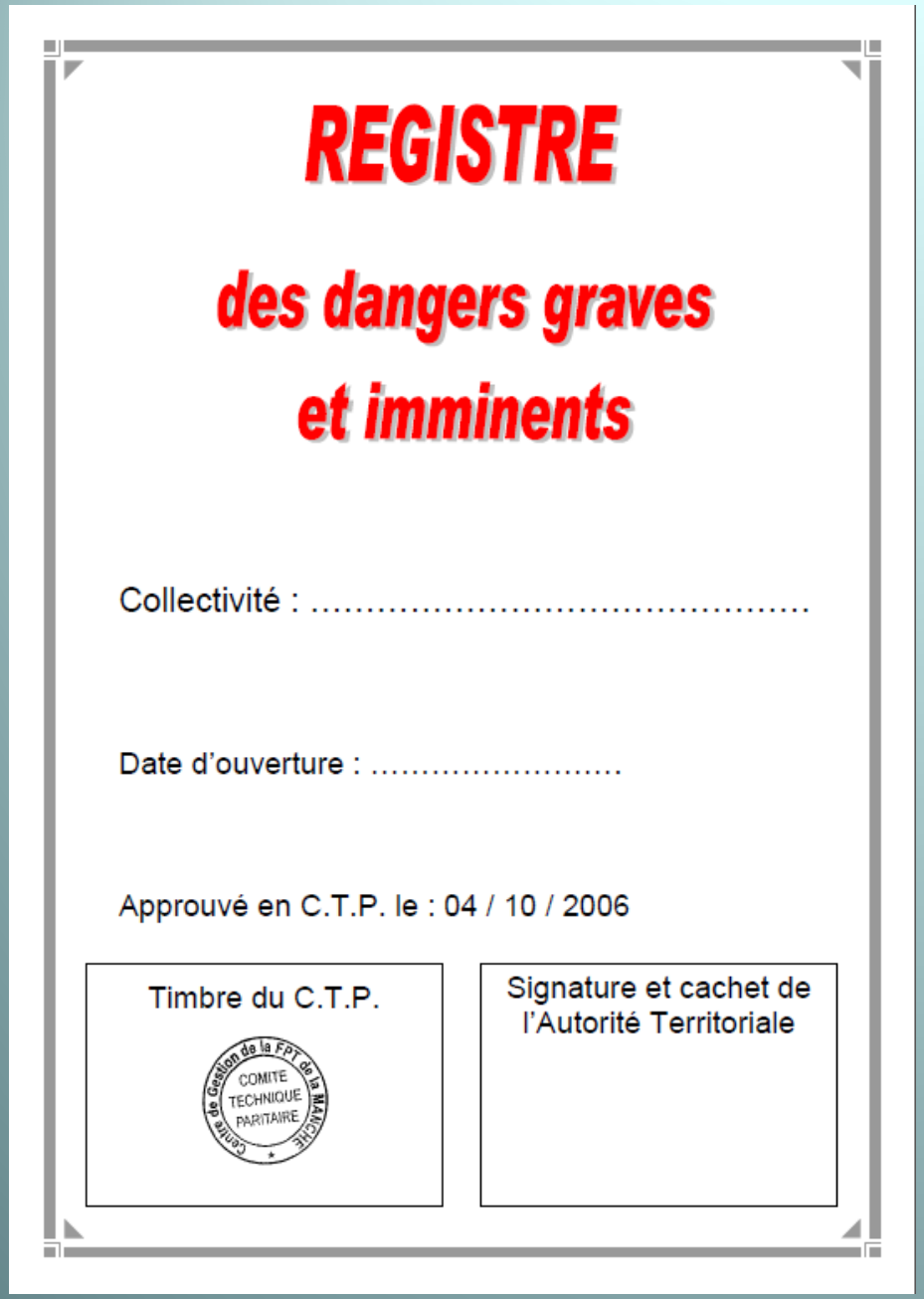
DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

CAFAT
VOTRE VIE, C'EST NOTRE QUOTIDIEN

BONNES
PRATIQUES


SYNOPTIQUE DE LA PROCEDURE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT
Situation de travail présentant un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de l'agent
OU
Défectuosité dans les systèmes de protection
OU
Constat du CHSCT
Retrait de l'agent
Consignation dans le registre des dangers graves et imminents
Information de l'employeur
Consignation dans le registre des dangers graves et imminents
Enquête immédiate du de l'employeur et du CHSCT
ACCORD
Sur les mesures pour faire cesser le danger
DESACCORD
Sur la réalité du danger ou les mesures à prendre
Réunion du CHSCT dans les 24 heures
Consignation dans le registre et Information du CHSCT
ACCORD
Sur les mesures pour faire cesser le danger
DESACCORD
Sur la réalité du danger ou les mesures à prendre
Intervention du CHSCT, de l'Inspection du travail,
Rédaction d'un rapport du CHSCT adressé à l'inspection
Réponse motivée de l'autorité dans un bref délai (15 jours)
Application des mesures destinées à faire disparaître le danger
6/6

MODELE DE REGISTRE



REGISTRE

des dangers graves et imminents

Collectivité : .....

Date d'ouverture : .....

Approuvé en C.T.P. le : 04 / 10 / 2006

Timbre du C.T.P.	Signature et cachet de l'Autorité Territoriale
Centre de Gestion de la FPT de la MARNE COMITE TECHNIQUE PARITAIRE	

Exercice « périlleux »

La logique du droit de retrait est binaire

Si le droit de retrait est exercé dans une situation non reconnue comme légitime, retenue de salaire, sanction, voire licenciement, sont les risques auxquels s'expose le salarié.

Au contraire, exercé de manière légitime, le salarié bénéficie de la protection la plus étendue

Article Lp. 261-22 : 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 raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Ces dispositions ne peuvent être appliquées **qu'en cas de carence de l'employeur ou de son représentant** devant la situation de travail qui lui a été présentée soit par le salarié lui-même, soit par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article Lp. 261-23 : Le droit d'alerte est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Effet du droit de retrait

Aucune sanction si motif raisonnable, en particulier pas de retenue sur salaire

C'est le juge qui vérifie si le salarié a eu oui non un motif raisonnable de penser que ..

Une erreur ne constitue pas une faute si le salarié a cru légitimement à l'existence d'un DGI

L’exercice non fondé du droit de retrait ne caractérise pas la faute grave mais mal exercé ou exagéré peut constituer une faute réelle et sérieuse de licenciement

Est justifié, le licenciement d’un salarié qui, ***exposé à des courants d’air,*** *se retire de son poste de travail, alors qu’il n’existait pas de motif raisonnable de penser qu’une telle situation présentait un DGI pour sa sécurité ou sa santé*

NON

OU

L'exercice collectif du droit de retrait

Certaine situations de travail peuvent représenter un danger grave et imminent pour un ensemble de travailleur.

Dans ce cas le droit de retrait ne s'exprime pas en groupe

Il s'exprime individuellement

L'exercice collectif du droit de retrait collectif peut s'apparenter à l'exercice d'un mouvement de grève

La grève est caractérisée par la cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles

Droit de retrait / droit de grève
Quelle différence ?

Sur un droit de retrait, pas de préavis. Les salariés peuvent décider de ne pas travailler, aussi longtemps qu'ils jugent que ce danger est présent.

Le droit de retrait peut être invoqué individuellement par un ou plusieurs salariés tant que l'entreprise n'a pas pris les mesures nécessaires pour éradiquer le danger "grave et imminent",

Il n'y a pas de service minimum imposé aux salariés d'une entreprise en cas d'application du droit de retrait, contrairement au droit de grève.

Pas de retenue sur salaire.

La grève est un conflit collectif du travail initié par des salariés motivé par des revendications professionnelles (amélioration des salaires, de l'effectif, des conditions de travail etc.).

Ce qui ne peut absolument pas être le cas du droit de retrait.

Les contrôleurs SNCF ont fortement perturbé le trafic des trains depuis l'agression au couteau de l'un d'entre eux. Avaient-ils le droit d'invoquer le droit de retrait?

Si tout le monde comprend le choc émotionnel suscité par l'agression, le juge estime qu'il ne s'agit pas d'une situation pouvant impliquer un droit de retrait.

Selon lui, l'agression revêt un caractère exceptionnel et les salariés de la SNCF ne sont pas confrontés à un danger grave et imminent.

Lorsque salariés et employeur ne s'entendent pas au sujet de l'appréciation du danger et sur la légitimité de l'exercice du droit de retrait, **seul un juge peut trancher** (*Au tribunal du travail pour un salarié ou au tribunal administratif pour un fonctionnaire)*.

La jurisprudence est plutôt favorable au travailleur dans ce domaine.

Mais pas toujours

Cour de cassation chambre sociale. Audience publique du mercredi 27 septembre 2017. N° de pourvoi: 16-22224 16-23585

Dans cette affaire 300 salariés de la SNCF exercent un droit de retrait suite à l'agression d'un de leurs collègues

La direction de la SNCF considérant le danger écarté et le droit de retrait non fondé applique des retenues sur les salaires des salariés.

La CGT porte l'affaire en justice mais voit la demande des salariés rejetée par le conseil des prud'homme.

Elle fait appel.

*1°/ **que l'exercice du droit de retrait ne requiert pas une situation objective de danger grave et imminent, mais exige que le salarié concerné ait un motif personnel et raisonnable de penser qu'une telle situation existe** ; que, tout d'abord, en énonçant, pour dire que le droit de retrait n'était pas caractérisé, que le droit de retrait était concerté, prévu, revendiqué, que celui-ci avait les apparences d'un acte de solidarité plus qu'une action personnelle, que les consignes étaient donc bien d'exercer un droit de retrait collectif à une occasion d'agression d'un préposé, de sorte qu'il y a eu un amalgame du droit de grève, du droit d'alerte et du droit de retrait, le conseil de prud'hommes a statué par des motifs inopérants, en violation des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail*

*2°/ qu'en outre, en se bornant à exposer que le droit de retrait n'avait pas de justification pour l'ensemble des personnels de même nature sur l'ensemble d'un territoire, mais uniquement pour les personnels directement et individuellement concernés, **sans rechercher si chaque salarié pris individuellement avait des raisons de penser qu'il était exposé à un danger,** le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail ;*

3°/ qu'encore à cet égard, en énonçant que certaines situations individuelles avaient peut-être répondu à la situation de droit de retrait, sans rechercher si tel était effectivement le cas, le conseil de prud'hommes a statué par des motifs hypothétiques, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que, par ailleurs, **en énonçant que le motif raisonnable aurait pu tenir dans le fait que la revendication relative à la présence de deux agents n'avait pas été mise en place**, que les agressions en étaient systématiquement la conséquence, et ce malgré des constats alarmants et fréquents, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si tel était effectivement le cas, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail ;

*5°/ qu'encore, **en admettant qu'un motif raisonnable avait pu être à l'origine du droit de retrait et en constatant qu'il n'y avait pas eu de sanction financière pour l'absence aux postes de travail jusqu'au 17 décembre 2014 à 19 heures**, sans examiner comme elle y était pourtant invitée, si les différents facteurs de risque d'agressions sur les lignes en tension avaient été écartés pour la période postérieure au 17 décembre 2014 à 19 heures, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail ;*

*6°/ qu'enfin, **en relevant que si danger était déjà contestable au moment des faits précis relatés, un usager agresseur n'ayant pas vocation à agir de la sorte pendant des heures voire des jours, ce danger devenait d'autant plus inexistant dès lors que l'agresseur était neutralisé,** et ce même, comme indiqué précédemment, si le risque d'une agression subsistait, alors que la neutralisation d'un unique agresseur ne pouvait suffire à exclure le danger, le conseil de prud'hommes a encore statué par un motif inopérant et violé les articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail ;*

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, le conseil de prud'hommes, sans être tenu d'effectuer des recherches qui ne lui étaient pas demandées et abstraction faite de motifs surabondants, ***a fait ressortir que les agents n'avaient pas de motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle ils se trouvaient présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé après le 17 décembre 2014 à 19 heures et a légalement justifié sa décision*** *;*

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les cent-trois salariés et le syndicat CGT secteur fédéral des cheminots de la région de Chambéry aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

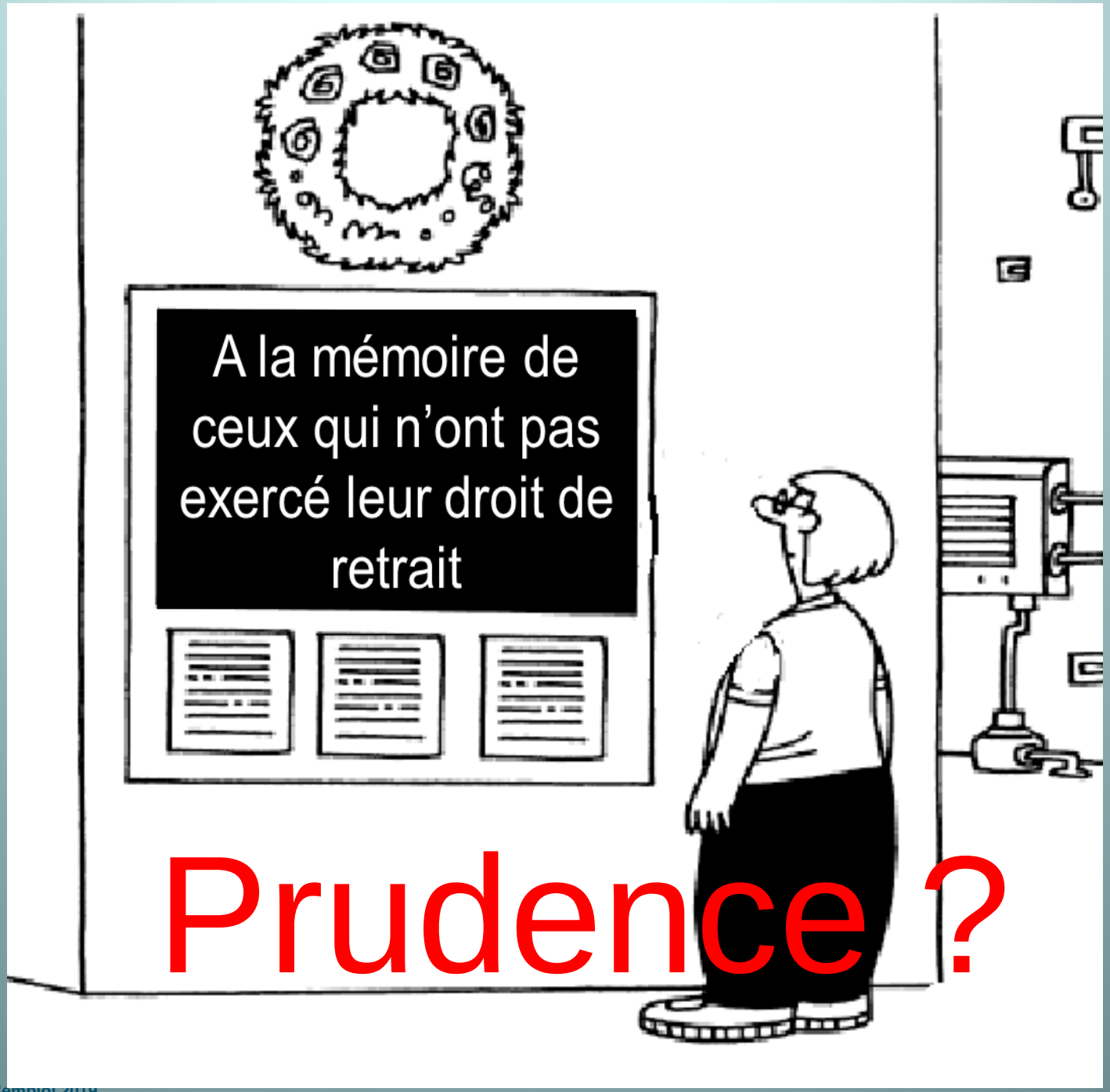
Dans quels cas le droit de retrait a t il été fondé ?

La jurisprudence

Retrait ou pas ?

Danger réel ou pas?

Grave, imminent ?


A la mémoire de ceux qui n'ont pas exercé leur droit de retrait

Prudence ?

Droit d'alerte
Droit de retrait

Oui, mais ni n'importe comment, ni pour n'importe quoi

Salarié en situation de travail

Danger

Inhérent au travail

Anormal pour le travail

- **Grave**
- **Imminent**

Absence de protection

Etat des équipements

Aménagement des postes

Nature des relations travail

Motif raisonnable de penser que …

Aspect subjectif ou pas
Protection Lp. 261-22

Lp. 261-10

Obligation de sécurité du salarié
Pour sa propre santé ou sécurité

Lp. 261-21

Droit d'alerte *(devoir, obligation)*

Employeur

Evaluation du DGI

CHSCT

Réel **?!** **Non réel**

Obligation de remédier

Exercice du droit de retrait

Non fondé

Sanction disciplinaire

Contestation

Protection

Protection alinéa 2
Lp. 261-21

Absence de protection

Risque de chute de hauteur

Cass / Soc - 28 janvier 2009 - Cassation partielle sans renvoi

ATTENDU que M. X... salarié de la société S… occupait un poste de peintre automobile sur une chaîne de peinture ; qu'apprenant la décision de l'employeur de ne laisser qu'une seule personne sur ce poste,

Qu'il a signalé, le 16 janvier 2002, le risque présenté par cette décision, en raison du sol glissant de la cabine située au dessus d'une chaîne de montage avançant en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne ;

Que lors de sa prise de poste le 17 janvier 2002, il a exercé le droit de retrait prévu par l'article …… du code du travail et qu'il a alors refusé l'ordre de sa hiérarchie de rejoindre la cabine, tant qu'un second opérateur ne serait pas présent

Qu'il à refusé de rejoindre un autre poste alors qu'il avait été remplacé

Qu'après avoir quitté l'atelier, il a repris son travail deux heures plus tard, lorsque la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste a été prise à l'issue de la réunion exceptionnelle du CHSCT consulté sur le sujet ; que, pour prévenir les risques d'accidents dénoncés, des aménagements ont été apportés

Que le salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 30 janvier 2002 motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste"

Qu'il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ce licenciement, sa réintégration et le paiement des salaires depuis son licenciement ;

A votre avis, licenciement fondé ou non fondé… ?

Réponse

Attendu que pour rejeter ces demandes, la cour d'appel relève que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre de M. X... tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait,

qu'ils ne sauraient dès lors ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et ajoute que si ce licenciement est ainsi privé de cause, il n'est pas pour autant annulable ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait exercé régulièrement le droit de retrait et que les griefs formulés dans la lettre de licenciement tenaient aux circonstances de son exercice contesté par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement et dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

Dit le licenciement de M. X... nul ;

Renvoie la cause et les parties pour qu'il soit statué sur les conséquences de cette nullité devant la cour de Metz ;

Aménagement, conditions du poste de travail

Travaillant dans un local insalubre, mal éclairé, soumis à des émanations de gaz, non chauffé, entre 13 et 15 oC, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa santé était menacée par un danger grave et imminent (CA Versailles, 12 nov. 1996, no 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel)

Un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie, peut valablement exercer son droit de retrait (Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40.111, Adli c/ Sté SGDE).

Un salarié refuse de « décuver » une cuve à vin, avant que la cuve ne soit vidée de son gaz. L'expert désigné avait précisé qu'une aération d'au moins cinq heures était nécessaire. Le salarié avait donc un souci légitime de sécurité (CA Bordeaux, ch. soc., 13 avr. 1999).

Une salariée refuse d'occuper un nouveau poste de travail, ayant eu un motif raisonnable de penser que son maintien à ce poste présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, même si le médecin du travail avait admis son aptitude à ce nouveau poste (¨ Cass. soc., 11 déc. 1986, no 84- 42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. V, no 597)

Etat des équipements

La grue ne fonctionne pas bien ….

Conseil de Prud'hommes de BASTIA - Affaire débattue le 28 Juin 2005

Monsieur Alain Y... a été embauché le 2 octobre 2002 par la SNC X... en qualité de grutier.

Il a été licencié par lettre du 3 décembre 2002 pour faute grave.

Contestant cette mesure, il a saisi le conseil des prud'hommes de BASTIA.

Par jugement du 18 novembre 2003, cette juridiction a condamné la SNC X... à payer à Monsieur Y... 1.485,17 euros pour préjudice moral, 4.555,51 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,…

La SNC X... a interjeté appel.

Elle demande, par son représentant, d'infirmer le jugement, de débouter Monsieur Y... de ses demandes et de valider son licenciement.

ATTENDU que la lettre du 3 décembre 2002 mentionne notamment "... les motifs de ce licenciement sont les suivantes :

Le 19 novembre dernier, vous avez rencontré des difficultés à manœuvrer la grue qui vous avait été confiée.

Ces difficultés provenaient d'une pièce usagée dont le remplacement avait été commandé ; devant vos réticences à utiliser la grue, qui avait été déclarée "d'un bon comportement aux essais et épreuves" le 2 octobre 2002 par le bureau de contrôle Z...

Le chef de chantier puis le directeur technique vous ont expliqué... que l'engin ne présentait aucun danger et vous ont demandé de reprendre votre poste.

Devant votre refus, Monsieur X..., gérant de l'entreprise, a fait joindre au téléphone le responsable de la société "CGS" qui assure le montage, la maintenance et la réparation des engins de levage.

Ce dernier vous a confirmé que la grue était utilisable en l'état et ne présentait aucun danger.

A ce moment, Monsieur X... vous a réitéré d'ordre de regagner votre poste. Ce à quoi vous vous êtes refusé.

Compte tenu des assurances qui vous ont été données par des professionnels quant au fonctionnement de la grue, votre comportement ne peut qu'être assimilé à un abandon de poste sans motif légitime.

En outre, le refus d'obtempérer à un ordre donné directement par le chef d'entreprise est de nature à porter atteinte à son autorité.

En conséquence, ces faits confèrent à votre comportement un caractère de faute grave...".

Sachant que :

Monsieur Y... indique, notamment dans un courrier adressé à son employeur et qui est repris dans ses écritures, que le 18 novembre 2002, le chariot de la grue s'est emballé, qu'il a achevé la journée "plutôt mal que bien", que le lendemain matin il a informé son chef de chantier,

qu'un réparateur est venu et a dit que la grue pouvait fonctionner, qu'il n'était pas d'accord avec ce point de vue puisqu'il "fallait couper le contact en permanence pour la faire fonctionner" et que l'engin était défectueux,

A VOTRE AVIS : Le droit de retrait exercé par ce salarié est il valable ?

Réponse

ATTENDU que l'employeur verse aux débats le compte rendu d'une remise en service de la grue utilisée par ce salarié (No 44503) "bon comportement de l'appareil aux différents essais et épreuves".

Qu'il produit, également, l'attestation du gérant de la SARL CGS précisant : "Suite à la demande téléphonique de Monsieur X... du 19 novembre 2002, nous sommes intervenus sur votre grue...No 44503... Nous vous informons que ce matériel ne présente aucun danger et qu'elle est utilisable bien qu'un bloc manipulateur de distribution est à remplacer. Cette pièce est en commande. Nous avons également informé votre grutier qu'il pouvait se servir de la grue sans danger dans l'attente du remplacement de cette pièce".

ATTENDU qu'il est ainsi établi que l'employeur, devant les interrogations du salarié sur le bon fonctionnement de la grue a fait venir un réparateur spécialisé et que ce dernier a expressément indiqué à Monsieur Y... qu'il pouvait utiliser l'engin sans danger.

ATTENDU, en conséquence que Monsieur Y... n'avait pas de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle il se trouvait présentait un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé.

ATTENDU, par suite, que le licenciement pour faute grave est justifié.

Déboute Monsieur Y... de ses demandes.

Souffrance au travail

Relations difficiles avec les élèves apprentis

Onze salariés de l'association xxx Picardie ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans cette affaire les salariés ont exercé un droit de retrait, l'employeur à caractérisé la démarche de futile et a refusé de payer une prime. Les salariés mécontents portent l'affaire en justice.

Les salariés invoquent la sanction injuste d'un de leur collègue suite une altercation avec un apprenti et des conditions de travail stressantes.

… les salariés défendeurs au pourvoi ainsi que certains de leurs collègues, ont, le 16 juin 2011, justifié le retrait de leur poste de travail dans les termes suivants :

« Suite à la décision de l'employeur de sanctionner lourdement M. J... sans l'avoir écouté, et constatant la multiplication des situations difficiles dues à la dégradation du comportement des jeunes, nous nous trouvons dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent pour notre santé »

« À la situation de stress permanent lié à notre fonction s'ajoute le refus caractérisé d'écoute et de soutien de notre Direction »

« Nous constatons que seule la parole de l'apprenti est prise en compte et que celui-ci peut en abuser à sa guise pour se venger d'un formateur »

« Pour ces raisons, et après vous avoir alerté, nous vous faisant part de notre volonté d'exercer notre droit de retrait en ce qui concerne le face à face avec les apprentis et vous demandons au plus vite de réunir un CHSCT extraordinaire »

Sachant que :

Le médecin du travail en charge de la surveillance des salariés du xxx de Laon, a appelé l'attention du Président de l'établissement sur *«l'émergence d'une souffrance morale chez un certain nombre de salariés de cette structure »*

Ce praticien indiquait avoir été à plusieurs reprises *« sollicité par les délégués du personnel pour des situations de souffrance morale dont j'ai pu vérifier la véracité à l'occasion des visites médicales et périodiques occasionnelles »*

Qu'il précisait *« avoir alerté le CHSCT et proposé une enquête sur le stress au travail »*

Que le docteur K... terminait son propos en recommandant au destinataire de sa missive *« de réagir en urgence afin de faire cesser cette situation que je qualifierai de tension extrême »*

A votre avis : Fondé ou pas ?

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 31 mai 2017

N° de pourvoi: 15-29225 15-29226 15-29227 15-29237 15-29238 15-29239 15-29240 15-29241 15-29242 15-29243 15-29244 15-29245

Sur l'existence d'une situation de souffrance morale constatée par le médecin du travail,

La cour d'appel qui a fait ressortir l'existence pour les travailleurs d'un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé, a légalement justifié sa décision

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association xxx Picardie à payer aux salariés un rappel d'indemnité de congés payés et des dommages-intérêts pour résistance abusive et déboute l'employeur de ses demandes

Droit de retrait non reconnu

A été déclaré abusif le droit de retrait exercé par une salariée ayant quitté son bureau pour ne plus être exposée aux courants d'air.

La cour d'appel a fait ressortir que la salariée **ne pouvait prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air, dont elle se plaignait, présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.** *(cass. soc. 17 octobre 1989)*

La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent. Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82 décibels et s'était élevé à 88 décibels.

Selon le conseil des prud'hommes, une mesure individuelle de protection, bouchons anti-bruit, aurait pu suffire à remédier aux nuisances constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition *(Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, no 14439).*

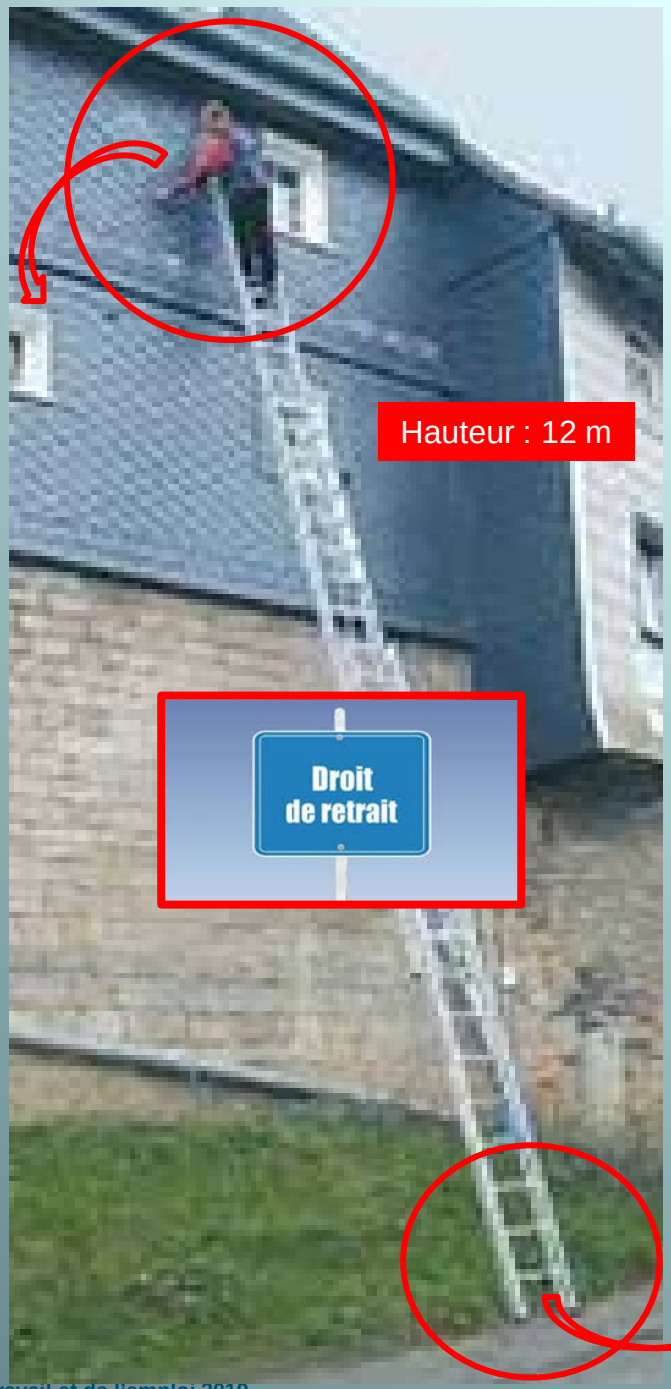
… / …

Un salarié assurait de nuit la signalisation d'un chantier mobile près d'une gare routière et contrôlait la circulation, sans lumière ni vêtement réfléchissant.

Les juges ont reconnu les risques professionnels encourus du fait de la circulation automobile. Mais les conditions de travail subies ce jour-là étaient identiques à celles des autres jours.

Elles auraient pu être améliorées par l'intervention de l'inspecteur du travail ou du CHSCT. **Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises** *(Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984, JCP 1984, p. 111)*

Les deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent. **Les licenciements pour refus d'obéissance sont donc justifiés** (¨ Cass. soc., 20 janv. 1993, no 91-42.028, Belmonte et a. c/ Sté Alexandre : Bull. civ. V, no 22).



EXERCICE

Le danger : **L'échelle**

Le risque ?

Chute de hauteur

Gravité ?

Mort, incapacité permanente

Imminence ?

Oui

Danger Grave Imminent, alerte, retrait ?

OUI

EXERCICE

Le danger :

L'échafaudage de fortune

Le risque ?

Chute de hauteur

Gravité ?

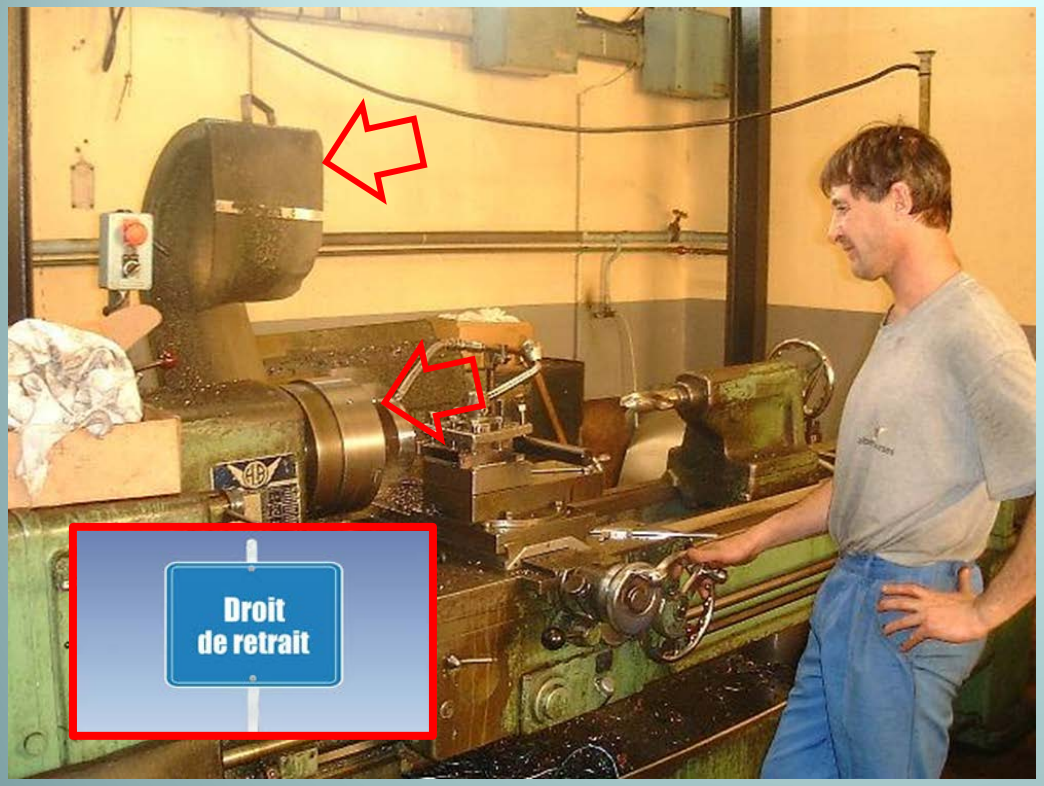
Incapacité permanente

Imminence ?

Oui

Danger Grave Imminent, alerte, retrait ?

OUI



Danger Grave Imminent, alerte, retrait ?

OUI

EXERCICE

Quel est le danger ?

Le carter de protection ouvert et les parties mobiles accessibles

Le risque ?

Amputation

Gravité ?

Incapacité permanente

Imminence ?

Oui

Danger inhérent à la tâche

Non

Quel est le danger ?

La tronçonneuse

Gravité ?

Incapacité permanente

Le risque ?

Amputation

Imminence ?

Oui

Danger Grave Imminent, alerte, retrait ?

Le droit d'alerte et de retrait : Oui

Mais ni n'importe comment, ni pour n'importe quoi

Le droit de retrait est une prérogative des salariés prévu par le code du travail qu'il y a lieu d'utiliser dans certaines situations

Un motif légitime, un danger réel, grave, une imminence avérée et le préalable de l'alerte protège le salarié de sanctions.

La procédure devrait être écrite et connue de toutes et de tous

Le droit d'alerte implique le droit de retrait, il est conseillé de l'exprimer par écrit

Le droit de retrait permet d'éviter les accidents

Merci à toutes et à tous

pour votre attention

Santé et sécurité au travail

Droit d'alerte, droit de retrait