

Qu'en pense FO ?

Il est important que les salariés comprennent que le droit de retrait ne doit pas être un droit à utiliser pour un oui ou pour un non car en cas d'exercice illégitime, l'employeur peut opérer une retenue sur son salaire et dans certains cas, cela peut même justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le système de management mis en place depuis plusieurs années dans les entreprises a entraîné les salariés vers de nouveaux risques pour leur santé. Agressions verbales, menaces, dépression, suicide... etc font partie de la panoplie de risques nouveaux pour les salariés, ces dégradations soumettent des conditions de travail sont intolérables et inacceptables.

Pour FO le travail doit être source d'épanouissement et de reconnaissance, il ne doit en aucun être synonyme de souffrance physique et surtout mental.

Le droit de retrait est une arme et même si elle doit être maniée avec précaution, cette arme permet de se mettre à l'abri de situations dangereuses.

Les permanences que le syndicat FO a mis en place dans les UL du département, sont là aussi pour aider les salariés à apprécier les situations qui pourraient être préjudiciables à leur santé et à définir avec eux des stratégies pour leur éviter de tomber dans la spirale de la souffrance au travail.



Retrouver nos autres fiches sur le site www.fo-savoie.fr

VOUS AVEZ DES DROITS

Comment les connaître ?

Comment les faire respecter ?

FO PEUT VOUS Y AIDER !
la force syndicale

CONSEILS JURIDIQUES

Pour défendre ses droits, se faire respecter il faut s'organiser et agir en commun dans un syndicat qui donne sa place à chacun en toute liberté et indépendance.

Vous désirez avec vos collègues de travail mettre en place une section syndicale FO dans votre entreprise, contacter Pierre DIDIO au 06.12.66.29.61

Le syndicat :

on est tous concernés !

✉ Union Départementale FO de la Savoie

3 Rue Ronde - 73004 CHAMBERY Cedex

☎ 04.79.69.24.87 - Fax : 04.79.69.81.40

Mail : djacquier@force-ouvriere.fr

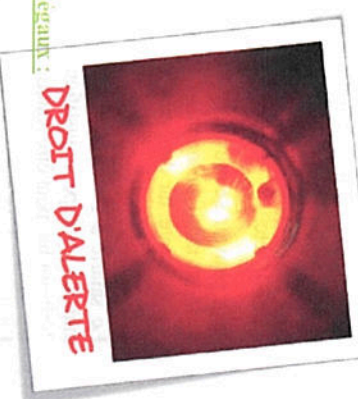
LE DROIT DE RETRAIT

De quoi s'agit-il ?

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu un droit d'alerte et de retrait au bénéfice du salarié dès lors que celui-ci a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve, présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le droit de retrait est la faculté reconnue à un ou plusieurs salariés de s'arrêter de travailler, et si nécessaire de quitter leur poste voir leur lieu de travail, pour se mettre en sécurité, sans demander l'accord de son employeur.

Ce droit de retrait est un droit protégé et encadré par la loi.



Quels textes légaux :

- Articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du code du travail
- Articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du code du travail
- Articles D. 4132-1 et D. 4132-2 du code du travail

VOS DROITS

FO
la force syndicale

✉ Union Départementale FORCE OUVRIERE de la Savoie
Maison des Syndicats - 3 Rue Ronde - 73004 CHAMBERY Cedex

☎ 04.79.69.24.87 - Fax : 04.79.69.81.40

Mail : djacquier@force-ouvriere.fr Site : www.fo-savoie.fr

DROIT DU TRAVAIL

Comment cela marche ?

En premier lieu, lorsque l'on parle du droit de retrait, il convient de définir qu'est-ce qu'un danger grave et imminent permettant au salarié de se retirer de son poste de travail ?

La jurisprudence définit le danger grave et imminent comme une menace susceptible de provoquer une atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait du salarié.

L'imminence du danger supposant que celui-ci ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai, il n'est donc pas besoin que le risque soit révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle, pour que le salarié puisse faire valoir son droit de retrait.

Il est toutefois important de souligner que, le danger grave et imminent ne doit pas être confondu avec le risque habituel et inhérent à certains postes de travail.

Le danger peut être caractérisé par exemple, par un processus de fabrication, un collègue de travail, un supérieur hiérarchique, une situation de travail, la défectuosité des systèmes de protection ou des organes de sécurité d'une machine, l'agression verbale (par exemple : le personnel en relation avec des clients)... etc.

Pour pouvoir se prévaloir d'un droit de retrait, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Le salarié a le droit de se tromper (surestimer le danger) mais ce principe ne justifiera nullement l'usage abusif de ce droit qui lui, peut être sanctionné.

En tout état de cause, le salarié doit avertir **immédiatement** l'employeur ou son représentant du danger de la situation.

Dans le cadre du droit de retrait, l'employeur n'est pas juge de l'opportunité ou de la réalité du danger. Le salarié n'a donc pas besoin de son accord pour quitter son poste afin de se mettre en sécurité.

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire et surtout, l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Si le salarié devait être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, l'employeur serait alors considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié serait alors majorée et l'employeur pourrait être condamné à réparer l'intégralité du préjudice subi, y compris le préjudice esthétique.

Aucune formalité particulière n'est imposée au salarié qui souhaite exercer son droit de retrait. Malgré tout, pour éviter toute tentation à l'employeur, soit de faire pression sur le salarié pour que celui-ci reprenne son poste, soit pour éviter toute tentation de sanctionner le salarié, dans les entreprises qui en sont dotées, le salarié doit impérativement s'adresser aux représentants du personnel ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans les entreprises qui ne disposent d'aucun représentant du personnel (DP et/ou CHSCT), même si la loi n'exige aucun écrit, il est vivement conseillé au salarié, de formaliser ce retrait par écrit en relatant de la façon la plus précise possible les raisons qui l'ont poussé à se retirer d'une situation de danger qu'il estimait grave.

Il est bien entendu aussi conseillé d'adresser une copie de cet écrit à l'inspection du travail et au service de la CARSAT.

L'employeur devra alors, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, en informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT.

Attention, il est toutefois important de préciser que le droit de retrait ne confère nullement au salarié le droit d'arrêter les machines. Il doit simplement se retirer de son poste de travail et en aviser l'employeur le plus rapidement possible.

Dans les entreprises qui en sont pourvu, pourquoi s'adresser sur le CHSCT ?

D'abord parce que c'est lui qui a en charge de s'assurer que l'employeur respecte son obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés.

Le CHSCT doit, après avoir constaté la situation de danger grave et imminent, en aviser l'employeur puis consigner cet avis par écrit dans un registre spécial.

L'avis doit être daté, signé et comporter l'indication du ou des postes de travail concernés, la nature du danger, la cause du danger et les noms et prénoms du ou des salariés concernés.

Quelles obligations de l'employeur face à un salarié qui se retire d'une situation de danger ?

Dès lors qu'il est avisé du retrait du salarié, il appartient à l'employeur de débiter immédiatement une enquête avec le membre du CHSCT et il doit également prendre les dispositions nécessaires propres à faire cesser le danger grave et imminent.

Le salarié n'est pas tenu de reprendre le travail tant que le danger grave et imminent persiste. Lorsque l'exercice du droit de retrait est légitime, le salarié ayant exercé son droit de retrait est protégé :

L'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste ; aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre.

Les devoirs de l'employeur

1. **Obligation d'enquêter**
2. **Interdiction de demander la reprise du travail si la situation de danger subsiste,**
3. **Interdiction de prononcer des sanctions, sauf abus,**
4. **Obligation de protéger les salariés en mettant en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser immédiatement le danger.**

Quels sont les risques et/ou les intérêts ?

Attention : Comme tout droit, ce droit ne peut être utilisé de manière fautive et/ou abusive et il est important de noter que le salarié ne peut faire valoir son droit de retrait si celui-ci risque d'induire pour un autre salarié une nouvelle situation de risque grave ou imminent.

L'exercice du droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire mais dans le cas où le salarié aurait utilisé abusivement ce droit, il pourrait faire l'objet d'une retenue sur salaire.

En cas de litige sur la réalité du danger, ce sera aux juges de vérifier si le salarié a eu ou non un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent.

Une erreur du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable quand il avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent.

Le salarié doit avoir légitimement cru à l'existence d'un danger grave et imminent.

Le salarié qui s'est retiré d'une situation dangereuse doit percevoir sa rémunération comme s'il avait poursuivi son travail, quelle que soit la durée du retrait.

Le salarié ne peut reprendre son travail tant que le danger n'a pas été éliminé.

Averti par le salarié ou par un membre du CHSCT, l'employeur (ou son représentant) doit donc prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le risque. Il ne peut imposer au salarié de reprendre son travail tant que la situation n'est pas redevenue normale.

Quelles sont les risques encourus par l'employeur à défaut de réaction face à l'exercice du droit de retrait par un salarié ?

Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

À défaut de réaction face à l'exercice par le salarié de son droit de retrait, l'employeur s'expose au risque qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle survienne.

Dans ce cas, il pourrait se voir opposer par le salarié concerné la reconnaissance d'une faute inexcusable et l'employeur pourrait alors être condamné à indemniser les préjudices non pris en compte par la sécurité sociale, tel que le préjudice d'agrément, le préjudice esthétique, la perte de chance de promotion professionnelle, etc.