|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mission 5 – Exercer le droit d’alerte et de retrait** | | Une image contenant extérieur, clipart  Description générée automatiquement |
| Durée : 30’ | *Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni* | Source |

**Contexte professionnel**

La société Charvin est une entreprise de BTP dirigée par **M. Charvin**. Elle emploie 20 personnes. Elle travaille pour les particuliers, les entreprises et les collectivités publiques :

* **Maçonnerie**: bâtiments, murs, maisons, petit immeubles, garages, aménagements de places, rues…
* **Terrassement et travaux publics** : terrassements, routes, réservoir et adductions d’eau, etc.

Une image contenant plein air, arbre, sol, billard

Description générée automatiquementUne équipe de 4 salariés construit un réservoir d’eau en montagne dans un terrain particulièrement en pente. Les salariés sont arrivés sur le chantier après de très fortes pluies qui ont rendu le terrain particulièrement glissant et dangereux.

Le 28 octobre, avant de partir rejoindre le chantier, l’équipe a signalé les risques résultant des fortes pluies et a demandé à repousser le travail sur ce chantier de quelques jours en attendant que le terrain soit moins dangereux.

M. Charvin n’ayant pas d’autres chantier en cours à proposer leur a demandé de poursuivre le travail sur ce chantier malgré les conditions difficiles. Il a cependant demandé aux salariés de bien prendre les équipements de sécurité et compte tenu de l’état du terrain de prendre les véhicules 4x4 pou s’y rendre.

Les salariés ont rencontrés des difficultés pour atteindre le chantier avec les véhicules tout-terrain. Arrivée sur place un engin de terrassement a glissé et c'est fort heureusement arrêté contre un rocher sans conséquence mais le conducteur de la pelleteuse, très choqué, à refuser de continuer le travailler dans ces conditions. Par ailleurs un glissement de terrain et venu percuter le réservoir en construction.

Face à ces incidents l'équipe a refusée de continuer le travail et elle est rentrée au siège de l'entreprise en faisant valoir son droit de retrait à l’exception d’un salarié qui est rentré chez lui sans en informer M. Charvin.

**Travail à faire**

C'est la première fois que M. Charvin est confronté à cette situation. Il vous demande un avis argumenté sur la validité de la décision des salariés et sur ce qu'il doit faire. Peut-il sanctionner les salariés en question et doit-il les payer pour cette journée de travail perdue.

**Doc. Droit d’alerte, droit de retrait**

*Source adaptée : https://www.legalstart.fr*

Le droit de retrait est la **possibilité pour un salarié de quitter son poste de travail** s’il se trouve dans une situation dangereuse pour sa vie ou sa santé. Cela ne sera pas qualifié d’abandon de poste sous certaines conditions.

Le droit de retrait est un **droit unilatéral** qui ne nécessite pas l’accord de l’employeur.

En réalité, le droit de retrait est étroitement lié à une autre notion : **l’obligation d’alerte**. En effet, dès lors qu’un salarié constate qu’une situation de travail est dangereuse pour sa santé ou celle des autres employés, il a l’obligation de la signaler à son employeur.

Ainsi, en cas de situation dangereuse au travail, **après en avoir informé son employeu**r, le salarié a le droit de ne pas prendre son poste de travail ou de le quitter, et ce, tant que le danger est présent.

Il existe de multiples **exemples de droit de retrait.** Cela peut être justifié par une absence d’équipements de protection, un processus de fabrication dangereux, ou encore l’utilisation de matériaux défectueux. Toutefois, avant d’exercer son droit de retrait, le salarié doit veiller à respecter certaines conditions.

### Quand peut-on exercer le droit de retrait ?

Le droit de retrait est prévu pour des**circonstances exceptionnelles**. Pour qu’un salarié exerce valablement son droit de retrait, il doit avoir un motif raisonnable de penser qu’il existe un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Pour exercer son droit de retrait, il faut :

* **se trouver dans une situation de danger grave**. La notion de « danger grave » suppose que la situation peut porter atteinte à la vie ou à la santé physique ou psychique du salarié. Il ne s’agit donc pas d’une situation simplement inconfortable.
* **le danger doit être immédiat ou imminent**. Cela signifie que le danger peut se réaliser très rapidement. Cet élément est important, car il justifie que le salarié puisse quitter son poste.

Les notions de danger, d’imminence et de gravité sont subjectives. Elles varient en fonction de l’interprétation de chaque individu. En cas de conflit, l’appréciation du « motif raisonnable de penser » est alors laissée au juge.

*⚠️le danger peut être de nature personnelle ou collective. Cependant, l’exercice du droit de retrait ne doit pas créer une situation dangereuse pour les autres salariés.*

Les juges font uneévaluation au cas par cas des situations dangereuses qui leur sont présentées. Il est donc important que le salarié puisse justifier l’exercice de son droit de retrait par un **motif raisonnable**.

**Exemple** : Des salariés s’interrogent sur la possibilité d’exercer leur **droit de retrait en cas de canicule**. Bien souvent, la notion de danger imminent est difficile à démontrer dans le cadre d’un droit de retrait dû à la chaleur ou au froid. Le chiffre inscrit au thermomètre ne suffit pas à lui seul à justifier un droit de retrait dû à la température. Sont également pris en compte les dispositifs mis en œuvre par l’employeur : vêtements de protection contre le froid, ventilation des locaux et distribution d’eau en cas de canicule, l’aménagement des horaires de travail pour éviter les températures extrêmes, etc.

## Informer l’employeur de l’exercice de son droit de retrait.

Le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait doit d’abord exécuter son **obligation d’alerte auprès de son employeur** (simultanément ou en amont). Il doit donc l’informer de la situation et lui faire part de l’exercice de son droit de retrait par tout moyen. Cette information peut se faire **à l’oral comme à l’écrit**et il n’est pas nécessaire de respecter un**modèle de lettre de droit de retrait**. Pour autant, il reste préférable pour des raisons de preuve d’informer l’employeur par écrit (mail lettre recommandée ou remise en main propre, etc.).

Le salarié peut exercer son droit de retrait (et donc ne pas se présenter à son poste) jusqu’à ce que des mesures de prévention et de sécurité adaptées soient mises en place.

Dans les faits, la procédure pour recourir au droit de retrait est la suivante :

1. le salarié alerte l’employeur ou un représentant du personnel de la situation de danger par tout moyen, et de préférence par écrit ;
2. il s’assure que son droit de retrait ne cause pas une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui ;
3. il quitte son poste de travail sans attendre l’aval de son employeur.

*⚠️****Attention****: si le droit de retrait d’un salarié met en danger autrui, il n’est pas autorisé à quitter son poste de travail. Cela est considéré comme une faute et peut être sanctionné à ce titre.*

## Combien de temps peut durer un droit de retrait ?

Le droit de retrait n’est **pas limité dans le temps** et peut se maintenir tant que la situation présentant un danger persiste. Le salarié suspend donc ses activités jusqu’à ce que l’employeur ait pris **les mesures de protection** nécessaires pour résoudre la situation dangereuse.

## Les conséquences du droit de retrait justifié

L’exercice légitime du droit de retrait a des conséquences tant pour le salarié que pour l’employeur :

* **aucune sanction ou retenue sur salaire** ne peut être appliquée en cas de retrait d’un salarié s’il a de bonnes raisons de croire qu’il est en présence d’un danger grave et imminent ;
* l’employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et de fournir les instructions appropriées pour permettre au salarié de quitter ses fonctions tout en **sécurisant le lieu de travail**.

## Le salarié peut-il être sanctionné s’il exerce son droit de retrait ?

Non, lorsque le droit de retrait est exercé par un salarié de façon légitime, **son employeur ne peut pas le sanctionner**. Il ne peut pas non plus demander au salarié de reprendre son activité si le danger est toujours présent, ni rompre son contrat de travail.

En principe, l’exercice du droit de retrait n’a pas de conséquence sur le salaire ou le contrat du salarié.

*⚠️ si le droit de retrait a été exercé de manière abusive ou injustifiée, l’employeur peut effectuer une retenue sur le paiement de son salaire ou entamer une procédure disciplinaire.*

**Réponses**

**C'est la première fois que M. Charvin est confronté à cette situation. Il vous demande un avis argumenté sur la validité de la décision des salariés et sur ce qu'il doit faire. Peut-il sanctionner les salariés en question et doit-il les payer pour cette journée de travail perdue.**