



DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Les syndicats CFTC et FO vous informent

DE QUOI PARLE-T-ON ? Le droit d'alerte et de retrait permet au personnel de se retirer face à une situation de danger grave et imminent. Attention ! Il ne permet pas de revendiquer de meilleures conditions de travail (à ne pas confondre avec le droit de grève). Appliqué légitimement, le droit d'alerte permet de se retirer d'une situation dangereuse, sans craindre de sanctions disciplinaires. Il existe deux types d'alerte :

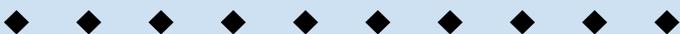
- l'alerte en cas de danger grave et imminent qui vise à protéger la santé et la sécurité des salariés et qui est l'objet de cet article;
- l'alerte en cas de risque grave pour l'environnement et la santé publique qui vise à éviter les atteintes à l'environnement ou à préserver la santé des concitoyens ou des consommateurs que nous traiterons dans une autre tribune.



LE DROIT D'ALERTE DES SALARIÉS : En cas de danger grave et imminent, chaque salarié dispose individuellement d'un droit d'alerte et de retrait. Le salarié informe directement et immédiatement son employeur, son responsable hiérarchique ou son représentant de toute situation 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 qu'il constate dans les systèmes de protection (art. L. 4131-1 al 1 C. trav.)

Aucune condition de forme n'est imposée : vous pouvez alerter votre employeur verbalement ou par écrit (mail, courrier...).

☺ **FO et la CFTC** vous conseillent de faire un écrit daté à votre employeur, pour garder une preuve de votre alerte. Vous devez indiquer la situation que vous considérez comme dangereuse et pourquoi vous estimez qu'il y a une menace grave et imminente pour votre vie ou votre santé.



LE DROIT D'ALERTE DU CSE ou CUEP (pour la la CDC) : Lorsque votre entreprise est dotée de représentants du personnel, vous pouvez l'informer de la situation pour qu'il exerce son droit d'alerte auprès de l'employeur. L'information d'un représentant du personnel n'est pas une obligation, ceci ne conditionne pas l'exercice de votre droit de retrait. Mais la **CFTC et FO** vous recommandent de le faire, à plusieurs nous sommes plus fort.



LE DROIT DE RETRAIT POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT : Le code du travail prévoit le droit pour le personnel de se retirer 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 ainsi qu'en cas de constat d'une défectuosité dans les systèmes de protection (art. L. 4131-1 al 2 C. trav.).



L'UTILISATION DU DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT ? Si la loi ne le prévoit pas expressément, la notion de danger grave et imminent peut également concerner la santé mentale des salariés. Si le salarié peut démontrer que la situation de harcèlement moral ou sexuel, qu'il subit, génère un risque immédiat pour sa vie ou sa santé mentale, l'exercice du droit de retrait sera légitime.



DROIT DE RETRAIT ET COVID-19 :

- Votre employeur ne fournit pas de masque, alors que le port du masque est obligatoire en entreprise depuis le 1er septembre 2020. Vous estimez que cette absence de masque vous met dans une situation de danger grave et imminent, vous pourrez donc exercer votre droit de retrait. L'employeur est désormais tenu de fournir gratuitement aux personnels les équipements de protection .
- Votre vie ou votre santé vous semble en danger grave et imminent en raison du comportement de vos collègues ? Ils refusent de porter le masque ou de respecter les gestes barrières sans que votre employeur n'agisse pour faire cesser la situation ? Vous pouvez exercer votre droit de retrait.
- Votre activité peut être exercée à distance mais votre employeur refuse de vous mettre en télétravail ? Sachez qu'avec le nouveau protocole sanitaire en entreprise, le télétravail est la règle, il est obligatoire pour les activités qui le permettent. Votre employeur doit vous faire travailler à distance si votre poste vous le permet.

ATTENTION : Les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies dès lors que l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement disponibles sur le site internet dédié : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et dans le protocole sanitaire.