



Le coronavirus en rédaction : questions/réponses du SNJ

Le droit de retrait est réservé aux salariés en CDI

FAUX. L'article L 4131-1 du Code du travail stipule que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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 que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Le salarié, qu'il soit en CDI, en CDD, en contrat de professionnalisation ou en alternance peut refuser de réaliser une mission, un reportage, une action s'il ne sent pas en sécurité. L'absence de protection ou l'obligation de rencontrer des personnes contaminées sont des raisons au droit de retrait.

Dans les faits, il suffit de formuler, par écrit de préférence, son droit de retrait à son chef de service.

→ La position du SNJ : ce droit de retrait est valable pour tous les salariés. Les représentants du SNJ doivent s'opposer à la pression mise sur les CDD ou contrats pro qui, souvent, n'osent pas refuser un reportage. Ils doivent, le cas échéant, rappeler le code du travail aux responsables de service.

Pendant la période de quatorzaine ou si je m'arrête pour garder les enfants, mon employeur peut obliger à poser des RTT

VRAI et FAUX. Tout dépend de l'accord RTT signé au sein de l'entreprise : certains accords définissent des RTT à disposition de la direction et d'autres à disposition du salarié. Votre employeur peut vous imposer de poser les RTT à disposition de la direction.

Si votre accord ne stipule rien de tout ça : vous posez vos RTT quand vous le voulez, la direction ne peut vous obliger à rien dans ce cadre.

→ Veillez à faire respecter les accords signés dans l'entreprise et à alerter la direction sur la « pression » mise sur les salariés pour les obliger à poser leurs RTT.

Pendant cette période, la direction peut m'obliger à poser des jours de congés payés

VRAI et FAUX. L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Attention cependant : la fixation et la modification des dates de congés payés doivent répondre à des procédures fixées par le droit du travail, comprenant notamment le respect de certains délais et la consultation le cas échéant des représentants du personnel. Et même lorsque l'employeur invoque des circonstances exceptionnelles, dont la réalité sera là encore appréciée par le juge, la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés, qui débute généralement en mai, doit être respectée.

En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Pour rappel : article L 3141-16, modifié par ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

a) La période de prise des congés ;

b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- la durée de leurs services chez l'employeur ;

- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

→ Le SNJ préconise que c'est à l'employeur de prendre ses dispositions sans demander d'effort collectif aux salariés. Des aides de l'Etat sont mises en place, la direction doit d'abord s'en saisir avant de faire pression sur les salariés.

La direction peut choisir « d'oublier » les pigistes dans les salariés qu'elle déclare en chômage partiel

VRAI. Nous savons que certains employeurs feront comme si les journalistes rémunérés à la pige n'existent plus au moment de déclarer les salariés au chômage partiel. Or, les pigistes réguliers font partie de l'effectif. Statut précaire, ils sont les premières victimes du coronavirus puisque les commandes ou les reportages sont annulés et donc, pas payés.

→ Le SNJ souhaite que ces représentants insistent très fortement pour que les journalistes rémunérés à la pige fassent partie des bénéficiaires des mesures mises en oeuvre au sein de l'entreprise : chômage partiel, congés pour garde d'enfants... Le tout sans limite de revenus.

L'employeur est tenu d'une obligation générale de prévention concernant les risques en matière de santé et sécurité du personnel.

VRAI. Il doit ainsi prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en mettant en place des actions d'information et de formation, une organisation et des moyens appropriés, et adapter les mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances.

En cas de risque avéré ou réalisé (accident, par exemple), l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter, ce qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement (Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-24.444 FP-PBRI : RJS 2/16 n° 123).

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 41611 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article L4121-5

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

De son côté, même si ses attributions en la matière sont moins larges que ne l'étaient celles de l'ancien CHSCT, le CSE a également un rôle de prévention.

VRAI

Article L2312-9 du code du travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Le CSE doit être informé et consulté en cas de projet modifiant les conditions de travail.

VRAI

L'article L. 2312-8 prévoit :

« Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

Il en résulte que l'employeur qui prendrait des mesures unilatérales modifiant de manière importante les conditions de travail sans informer et consulter au préalable le CSE commettrait une entrave au fonctionnement du CSE.

Ce qui détermine l'importance d'un projet, c'est essentiellement l'importance de ses incidences sur les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail et sur les conditions de travail. Ces incidences peuvent concerner :

- Les caractéristiques des postes de travail : rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc. ;
- L'environnement du poste de travail : aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc. ;
- L'organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications.
- La jurisprudence considère que le nombre de salariés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet

Attention

Néanmoins, n'ont pas à être soumises à l'avis du comité les mesures individuelles ou ponctuelles, ou celles qui présentent un caractère exceptionnel et provisoire, sauf à ce que leurs répercussions sur la situation des salariés soient importantes, ce qui est, par exemple, le cas de la fermeture provisoire de l'entreprise ou du recours temporaire à l'activité partielle.

La question qui se pose est donc celle de savoir combien de temps vont durer les mesures que l'employeur souhaite mettre en place en raison de l'épidémie de coronavirus.

A notre sens, pour que la mesure soit considérée comme ayant un caractère temporaire, il faut que la durée de sa mise en œuvre soit courte et prédéfinie.

Donc l'employeur ne peut pas se contenter de dire « jusqu'à la fin de l'épidémie ».

Eventuellement, il peut décider de mettre en place la mesure temporaire en urgence, pour une durée brève (par exemple une semaine) du fait des consignes gouvernementales ou préfectorales, mais au-delà, il doit consulter le CSE.

Il ne paraîtrait pas illogique d'affirmer que la mesure doit faire l'objet d'une consultation préalable par exemple si sa durée dépasse les délais légaux de consultation, c'est-à-dire 1 mois (durée « de base » prévue par l'article R.2312-6 du Code du travail, à défaut d'expertise, lorsque seul le CSE central ou le CSE d'établissement est consulté et à défaut d'accord).

Le risque est naturellement que la Direction annonce une durée courte, puis la renouvèle plusieurs fois.

Pour éviter le risque que l'employeur ne prive le CSE de ses prérogatives, la solution pourrait consister à lui proposer qu'il mette en place immédiatement les mesures envisagées pour une durée allant d'une semaine à un mois maximum mais qu'il engage en même temps une procédure d'information consultation, pour le cas où la durée d'application des mesures envisagées dépasse un mois.

Cela paraît d'autant plus important qu'il est probable que la mise en œuvre des mesures dites temporaires soit utilisée par la suite par l'employeur comme démonstration que ces mesures fonctionnent pour tenter de les généraliser en période « normale » (polyvalence, travail du dimanche, amplitude horaire augmentée etc.).

Le délai de consultation fixé par l'article R.2312-6 du Code du travail étant un délai « supplétif », c'est-à-dire s'appliquant à défaut d'accord, rien n'interdit, pour montrer la « bonne volonté des élus » de proposer à l'employeur, à titre exceptionnel compte tenu des circonstances, un délai plus court (par exemple deux semaines) par voie d'accord (un tel accord peut être très court et même être limité à quelques lignes, s'agissant juste de fixer un calendrier de consultation).

Par ailleurs, la situation particulière de l'épidémie justifie une mise à jour du document unique d'évaluation des risques, puisque le coronavirus constitue un risque nouveau non prévu au document habituel. Ce document peut faire partie des informations à réclamer avant d'exprimer un avis dans le cadre de la procédure d'information consultation évoquée ci-dessus sur les mesures envisagées.

VRAI

Article R4121-2 du code du travail :

« La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ; 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

Concernant les projets en cours, il convient de demander à l'employeur s'il compte suspendre le projet et la procédure d'information et consultation.

VRAI

Attention : les délais préfix ne peuvent en principe être aménagés que par accord collectif.

Il convient donc, dans la mesure du possible, qu'un accord collectif (qui peut être très court) soit rédigé et signé, même à distance, par l'employeur et les délégués syndicaux (articles L.2232-12 et suivants du Code du travail), ou à défaut, par les élus du CSE (articles L.2232-24 et suivants du Code du travail).

A défaut d'accord, en temps « normal », il serait possible d'agir selon la procédure accélérée au fond devant le Tribunal judiciaire (article L.2312-15 du Code du travail). Mais les tribunaux sont fermés en raison de l'épidémie.

Rappelons néanmoins que la prise d'une décision sans consultation préalable, dans les domaines relevant de la consultation du CSE, constitue une entrave au fonctionnement du CSE. L'entrave constitue un délit (même si la loi Macron du 6 août 2015 a supprimé les peines d'emprisonnement en cas d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel) et comme tout délit, la prescription est de trois ans. Donc il sera possible d'en saisir les tribunaux même postérieurement, pour obtenir la condamnation de l'employeur, voire des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le CSE.

Article L2317-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 23141 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

En temps normal, la mise en activité partielle (nouvelle appellation du chômage partiel) suppose la consultation préalable du CSE.

VRAI

Article R5122-2

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. La demande précise : 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ; 2° La période prévisible de sous-activité ; 3° Le nombre de salariés concernés. Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique en application de l'article L. 2312-17. Lorsque la demande s'effectue sur le fondement du II de l'article R. 5122-9, elle mentionne les engagements que l'employeur propose de souscrire. La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26.

Article R5122-18

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié. Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Les modalités de la demande, de son traitement et les conséquences pour les salariés sont prévues par les articles R.5122-1 à R.5122-26 du Code du travail.

Mais certaines d'entre elles ne paraissent pas compatibles avec l'épidémie de coronavirus.

Ainsi par exemple, selon le premier alinéa de l'article R.5122-4 du Code du travail : « La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. »

Or compte tenu du contexte, il n'est pas envisageable que les entreprises attendent 15 jours pour avoir une réponse.

Il est donc probable que le Gouvernement prenne très rapidement un décret prévoyant des règles spéciales pour cette situation particulière.

Le télétravail suppose en règle générale une consultation préalable du CSE, puisqu'il modifie l'organisation et les conditions de travail. Il suppose également soit la signature d'un accord collectif, soit la mise en place d'une charte après consultation du CSE, soit a minima un accord entre l'employeur et le salarié.

VRAI. Néanmoins, en cas d'épidémie, le législateur prévoit qu'il s'agit d'une simple mesure d'aménagement du poste de travail. La question de la consultation ou non du CSE doit dans ce cas être traitée comme exposé plus haut, au regard du caractère collectif ou non et ponctuel ou temporaire ou non de la mesure.

Article L1222-9

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du présent code ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II.-L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article L1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ; 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ; 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

NOTA : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Article L1222-11

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

NOTA : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Le CSE dispose d'un droit d'alerte et peut réaliser des enquêtes en cas de danger grave et imminent. Il est alors important de bien respecter la procédure prévue par les textes, afin de contraindre efficacement l'employeur à respecter ses propres obligations.

VRAI

Article L. 4131-2 du code du travail :

« Le représentant du personnel au CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2. »

Article L. 4132-2 du code du travail :

« Lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »

Article L. 4132-3 du code du travail :

« 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 CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE. »

Article L. 4132-4 du code du travail :

« A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2. »

Article L. 4162-5 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. »

Il résulte de ces textes que les étapes de l'alerte pour danger grave et imminent sont les suivantes :

1ère étape : Information verbale et consignation par écrit

Le représentant du personnel au CSE qui utilise son droit d'alerte doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (sur le registre des dangers graves et imminents).

Ce registre spécial doit être tenu sous la responsabilité du chef d'établissement. Il est à la disposition des représentants du personnel au CSE [Articles D. 4132-1 et D. 41322 du code du travail].

L'avis consigné par le représentant du personnel est daté et signé. Il indique :

- 1 Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- 2 La nature et la cause de ce danger ;
- 3 Le nom des travailleurs exposés.

Le registre est réservé aux seuls représentants du personnel au comité, ou à défaut, aux délégués du personnel quand ils exercent les missions du comité.

Lorsque plusieurs comités distincts ont été créés, il sera établi un registre par comité. Ce registre devra être conservé dans le bureau du chef d'établissement ou de la personne que ce dernier aura désigné à cet effet.

2ème étape : Déclenchement d'une enquête conjointe

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier [Article L. 4132-2 du code du travail].

Cette enquête a notamment pour but :

- D'examiner les lieux de travail signalés comme dangereux, en prenant éventuellement contact avec les salariés concernés ;
- De prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation si la réalité du danger est admise par l'employeur.

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Elle est signée par le chef d'établissement et par le représentant du personnel au CSE.

L'employeur ne peut refuser au représentant du personnel informé de se rendre sur les lieux du danger grave signalé. Il doit lui fournir les moyens nécessaires à son transport sur le chantier en cause ou lui rembourser ses frais de déplacement, si le salarié a été obligé d'utiliser son véhicule personnel [Cass. soc du 10 oct. 1989, n° 8644.112].

3ème étape : Désaccord entre l'employeur et le CSE

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, CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures [Article L. 4132-3 du code du travail].

Pendant ce délai d'au maximum 24 heures, l'employeur n'est pas dispensé d'agir et de prendre les mesures idoines pour faire cesser le risque comme les articles L. 4132- 5 et L. 4121- 1 du Code du travail le lui imposent.

Mais le fait de prendre des mesures ne le dispense pas de provoquer la réunion extraordinaire du CSE.

- L'employeur est en outre tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui peuvent assister à la réunion du CSE [Article. L.4132-3 du code du travail].

- A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Celui-ci a alors la faculté de mettre en œuvre une procédure de mise en demeure par la Direccte [Article L. 4132-4 du code du travail].

Plusieurs cas peuvent alors se présenter :

- Sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant du non-respect des dispositions relatives aux principes de prévention, la Direccte peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier (procédure prévue à l'article L. 4721-1 du code du travail) ;

- Sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'une infraction en matière d'hygiène et de sécurité, la Direccte peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Si à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement (procédure prévue aux articles L. 4721-1 et L. 4721-2 du code du travail) ;

- Lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résulte de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ce risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres. Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (procédure prévue à l'article L. 4732-1 du code du travail).

Chaque salarié dispose également de droits individuels en cas de danger grave et imminent. Il s'agit du droit de retrait.

VRAI

Article L. 4131-1 du code du travail :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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 que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Attention, le droit de retrait étant individuel, la légitimité de son utilisation s'apprécie au cas par cas, salarié par salarié, en fonction de sa situation professionnelle (poste occupé, conditions de travail etc.) et éventuellement, de sa situation personnelle (en matière de coronavirus, sans doute, son état de santé personnel ou celui de ses proches, même si en principe le droit de retrait doit concerner le salarié lui-même).

En effet, selon la circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, le « danger grave » est « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

Toujours selon cette circulaire, le danger « imminent » est celui « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur : il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

La notion de danger grave et imminent concerne plus souvent les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente. Cependant, la vitesse de réalisation du dommage importe peu. Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent. Le danger peut provenir notamment d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail [Déclaration du ministre du travail : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086].

Les droits et devoirs du salarié et de l'employeur en cas de danger grave et imminent sont les suivants :

- Un devoir d'alerte

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant 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 que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dès lors que le salarié constate l'existence d'un danger grave et imminent il doit le signaler à l'employeur. Il s'agit d'une obligation.

L'employeur (ou son représentant) ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

En revanche la loi ne reconnaît pas aux salariés le droit d'arrêter les machines en cas de danger.

- Le droit de retrait

Le salarié a également le droit de se retirer de cette situation de travail sans encourir de sanction.

Il relève de l'initiative personnelle du salarié et ne peut se substituer à une action collective telle que le droit de grève.

Le même droit de retrait est reconnu à tout groupe de salariés qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux [Article L. 4131-3 du code du travail].

Le droit de retrait n'est qu'une faculté ; en aucun cas il ne peut être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse [Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993].

Le droit d'alerte et de retrait est subordonné à un simple avis à l'employeur ou son représentant. Cet avis n'est soumis à aucune formalité. Ainsi un règlement intérieur n'a pas à imposer aux salariés de signaler une situation dangereuse par écrit car il s'agit là d'une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise [CE du 12 juin 1987, n° 72388, n° 75276 CE, n° 74605].

En conséquence, le salarié qui se serait retiré en effectuant le signalement par d'autres moyens que par la procédure écrite prévue par le règlement intérieur, ne saurait être sanctionné [Circulaire du Ministère du Travail du 25 mars 1993, Déclaration du ministre du travail : JO déb. AN, 23 sept. 1982, p. 5086].

Le droit d'alerte et de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent [Article L. 4132-1 du code du travail].

Lorsqu'il existe un CSE, celui-ci peut être avisé par le ou les salariés exerçant le droit de retrait et peut user des pouvoirs qui lui sont conférés dans cette situation (voir plus haut). A noter que l'exercice par un salarié de son devoir d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure d'intervention du CSE prévue par l'article L. 4132-2 du code du travail [Cass. soc du 10 mai 2001, n° 00-43.437]. La présence dans l'entreprise d'un CSE ne saurait priver le salarié de son droit de retrait, qui relève de son initiative personnelle.

- Les obligations de l'employeur découlant de l'alerte

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent [Article L. 4131-1 du code du travail].

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail [Article L. 4132-5 du code du travail].

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés 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 pour la santé de chacun d'eux [Article L. 4131-3 du code du travail].

En revanche, l'exercice non justifié du droit de retrait peut donner lieu à retenue de salaire ; celle-ci ne constitue pas alors une sanction pécuniaire prohibée, mais la simple contrepartie de l'absence de fourniture de travail [Cass. soc du 11 juillet 1989, n° 86-43.497].

L'exercice non fondé du droit de retrait, s'il ne caractérise pas une faute grave, constitue néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement [Cass. soc du 6 décembre 1990, n° 88-45.733].

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé [Article 4131-4 du code du travail].

Sources : Syndicat des avocats de France