



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités des Bouches du Rhône

Droit de retrait, Droit d'alerte...

*Procédures d'urgence
et de sauvegarde des
salariés*



NORD: AU MOINS 200 SALARIÉS D'AMAZON EXERCENT LEUR DROIT DE RETRAIT

Lorraine actu

Les conducteurs du réseau Le MET' de la métropole de Metz ont exercé leur droit de retrait après l'agression d'un de leurs collègues. Celle-ci n'a finalement jamais eu lieu.

SNCF : Edouard Philippe dénonce un "détournement du droit de retrait"

Le Premier ministre a condamné publiquement le droit de retrait des cheminots et demandé à la SNCF "d'examiner toutes les suites, y compris judiciaires".

Le droit de retrait est "un droit syndical que je respecte parfaitement, mais qui n'est pas mis en oeuvre et s'est transformé en une grève sauvage", a insisté le Premier ministre, critiquant vivement une "volonté de ne pas respecter la loi sur la grève dans les services publics, de la détourner pour avoir un impact maximal sur les Français".

Le Parisien

La ministre du Travail, [Muriel Pénicaud](#), était catégorique ce mardi sur les ondes de France Inter : « le droit de retrait n'était pas légitime » à la SNCF « sur toute la France, sur tout le réseau » ces derniers jours, après l'accident de TER survenu mercredi 15 octobre dans les Ardennes. Depuis vendredi soir, [syndicats de la SNCF et gouvernement s'écharpent](#) sur la légalité ou non de ce droit de retrait, sur lequel plusieurs inspections du Travail ont été saisies et amenées à se prononcer dans toute la France.

Marseille : des tirs sur une école, le droit de retrait refusé aux profs



Droit de retrait, droit d'alerte: quelques repères...

- L'alinéa 11 du Préambule de la Constitution de 1946, intégré à celle du 4 octobre 1958 Le droit à la santé constitue, en conséquence, une liberté fondamentale dont le citoyen au travail ne saurait être privé
- Les articles 13 et 19 de la Convention OIT n°155 du 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Les articles 2 et 3 de la loi *Auroux* n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative au CHSCT.
- La directive-cadre CEE n° 89-391 du 12 juin 1989
- La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 issue de la directive 89/391/CEE

Droit à la santé
Liberté
fondamentale



Liberté
d'entreprendre
Lien de
subordination



**Les caractéristiques du
système de protection
du travailleur en
situation de danger
grave et imminent**

Enjeux et notions



Le système de protection des travailleurs



Le système de protection des travailleurs

L'obligation de sécurité s'imposant à l'employeur

Création prétorienne, l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur a, dans un premier temps, trouvé sa justification dans le contrat de travail, le manquement à cette obligation contractuelle étant constitutif de la faute inexcusable : *« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat (...) »*

Un fondement légal tiré des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail :

« Obligation de sécurité de résultat: prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ;

« doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés » et « (...) n'est pas exonéré de la responsabilité en résultant par l'absence de faute de sa part ou de celle de ses subordonnés... »



Le système de protection des travailleurs

De l'obligation de sécurité de résultat à l'obligation de prévention

Evolutions récentes

En 2015, par un arrêt de principe du 25 novembre 2015, la Cour de cassation a considéré que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Puis en 2017, avec les importants arrêts du 6 décembre 2017 en matière de souffrance au travail et dégradation des conditions de travail, elle consacre « *l'obligation de prévention des risques professionnels* ».

L'obligation de prévention des risques professionnels permet de contrôler la mise en œuvre effective des mesures de prévention, alors que, sous l'empire de la jurisprudence antérieure à 2015, une prévention insuffisante était déduite de la réalisation d'un risque, seule la force majeure permettant d'exonérer l'employeur. Désormais, l'employeur est admis à se prévaloir de ses efforts réalisés en matière de prévention des risques.



Le système de protection des travailleurs

Les atteintes à l'intégrité physique et morale du salarié: une réalité constante

Sur une période récente,
entre 2011 et 2017, le nombre
d'accidents du travail est passé de
669.914 à 641.644

Pour les seuls accidents du travail,
dans le secteur privé, le nombre des
décès est resté, ces vingt dernières
années, au-dessus de 500 victimes
par an

Le nombre de maladies
professionnelles est passé de
46.292 (dont 336 décès) en 2011
et 48.522 (dont 144 décès) en
2017.

Coût social (2017)

- 1.142 décès en lien avec le travail
- 64.732 déclarations de nouvelles IP
(incapacités permanentes) dont 21.189 à un
taux égal ou supérieur à 10 %

Coût économique

-58.098.722 journées de travail perdues.
Elle est, de surcroît, fortement sous-estimée.



Notions essentielles du système de protection des travailleurs en situation de danger grave et imminent



Les notions de risque, danger, danger grave et imminent, risque grave

le danger : « toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une chose ou d'une personne dans certaines conditions dans le milieu de travail ».

La source de danger est, selon les cas, l'énergie, ici électrique, le procédé de travail, le poste ou l'équipement de travail, l'organisation ou le rythme du travail,

le risque : « *la combinaison de la probabilité d'un dommage et de la gravité de ce dommage* »

La gravité du dommage sera la blessure, la maladie, la paralysie, le cancer, le traumatisme psychologique, les troubles cognitifs, la dépression, le burn-out, la mort,

Le danger et le risque n'ont, en outre, pas nécessairement la même temporalité. La jurisprudence exige que le risque soit actuel, alors que le danger peut avoir disparu



Le danger grave et imminent qui fonde le droit de retrait

Danger Grave

Selon la circulaire ministérielle 93/15 du 25 mars 1993, un 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 »

Imminence

Selon la même circulaire, est imminent « tout danger susceptible de se réaliser brusquement dans un délai rapproché »

La situation doit se caractériser par l'urgence à réagir

Le risque grave qui conditionne le recours à un expert

- L'article L. 2315-94 du Code du travail: « le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un **risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ».
- **risque identifié et actuel, objectivement constaté** au sein du service concerné et distinct des risques professionnels auxquels peuvent être confrontés les travailleurs de l'établissement
- **évènement dommageable dont la survenance est incertaine**; qu'il n'est pas nécessaire que la probabilité de sa survenance soit importante, mais seulement qu'elle existe

Le CSE n'est pas tenu de déterminer la cause ou l'origine d'un tel risque, mais astreint d'en prouver l'existence



Le « retrait immédiat » et « l'urgence » concernant les jeunes travailleurs

Danger grave et imminent
pour leur vie ou leur santé

Retrait individuel du jeune
salarié

Décision de retrait de
l'inspecteur du travail

Si affectation à des travaux interdits ou réglementés seulement

Risque sérieux d'atteinte à
la santé, la sécurité ou à
l'intégrité physique ou
morale

~~Retrait individuel du jeune
salarié~~

Décision DRETS de
suspension et de non
reprise du contrat de travail



L'exercice du droit de retrait et le contrat de travail

- Le retrait et la suspension du contrat de travail
- Le retrait et la grève
- Le retrait et la prise d'acte



L'exercice du droit de retrait et le contrat de travail



Le retrait et la suspension du contrat de travail

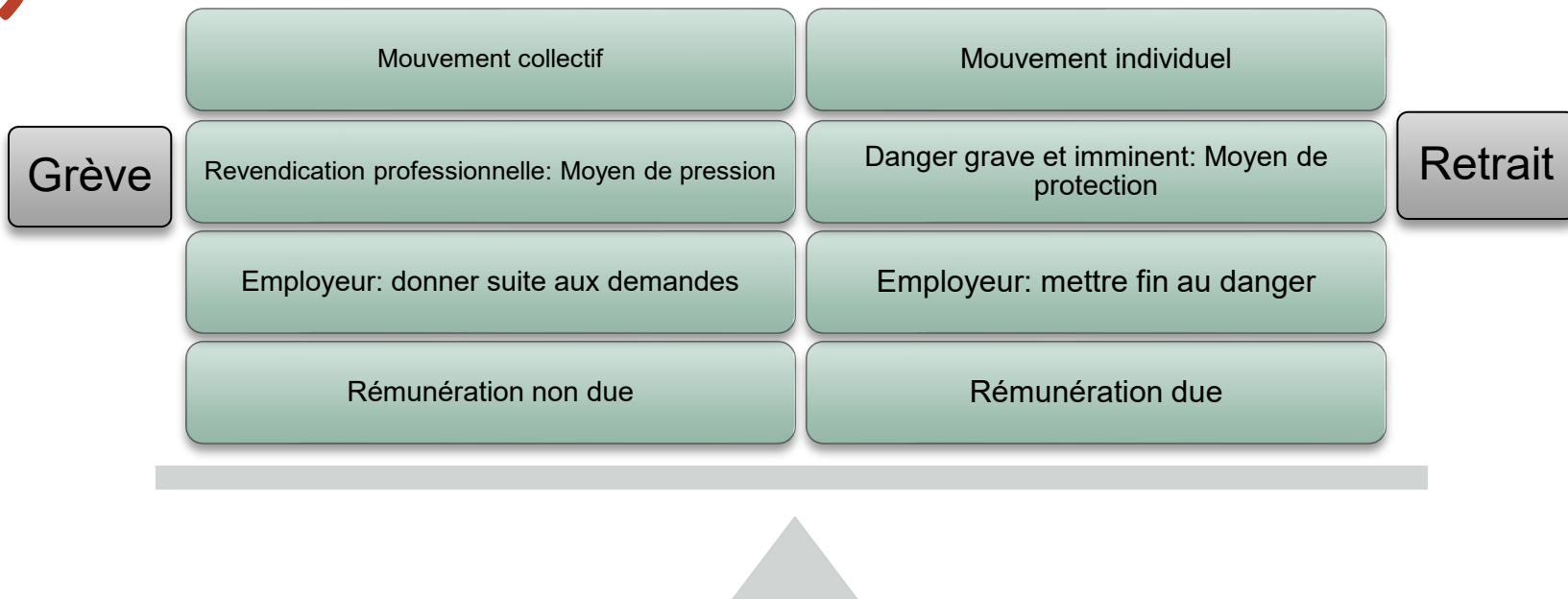
- L'article L. 4131-1 du Code du travail, constitue, pour le salarié, une dérogation légale à son obligation contractuelle d'obéissance.
 - En se retirant, le salarié « *n'exerce pas un droit à l'égard de son employeur, mais protège un droit sur sa personne* »
 - L'employeur ne peut exiger la reprise d'activité tant que persiste le danger et qu'il ne l'a pas supprimé.
 - Il ne peut sanctionner, le ou les travailleurs intéressés,
 - Dans l'intervalle, l'employeur peut affecter le salarié sur un autre poste.
 - Le salarié reste à sa disposition en cas d'exercice régulier du droit de retrait.
- Il ne s'agit donc pas d'une suspension du contrat de travail.**



L'exercice du droit de retrait et le contrat de travail



Le retrait et la grève





L'exercice du droit de retrait et le contrat de travail



Le retrait et la prise d'acte

La prise d'acte n'est pas limitée aux seules situations de danger grave et imminent, les manquements de l'employeur de nature à justifier une prise d'acte doivent avoir un caractère de gravité certain

Le salarié cesse immédiatement l'exécution de son contrat, toute rétractation étant ensuite impossible **MAIS L'UN N'EMPECHE PAS L'AUTRE...**

Exemples:

- non versement du salaire dans le cadre d'un droit de retrait justifié
- en cas d'AT, le salarié peut soit exercer son droit de retrait, soit prendre acte de la rupture de son contrat. Il n'a pas besoin de démontrer les manquements de l'employeur à l'appui de sa prise d'acte. C'est, dans ce cas, à l'employeur qui considère la prise d'acte injustifiée de démontrer que la survenance de l'accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat



Système de protection des travailleurs en situation de danger grave et imminent

Mise en œuvre



L'exercice du droit de retrait: l'article L. 4131-1 du Code du travail

- L'exercice du droit de retrait n'est pas subordonné à la violation avérée d'une obligation légale ou réglementaire, à une procédure préalable, ni à une autorisation de l'employeur ou de son encadrement
- Étant un droit, il ne peut être reproché au travailleur de ne pas l'avoir exercé. Ce droit de retrait peut, par ailleurs, être implicite, et ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail.
- La simple pénibilité du travail, d'intensité limitée, les situations d'inconfort ne suffisent pas à justifier l'exercice de ce droit, si elles n'ont rien d'excessif
- L'employeur est informé du danger...sans formalisme.
- Le salarié ne peut pas être sanctionné.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent

L'exercice du droit de retrait: « le motif raisonnable »

« Attendu que pour rejeter la demande d'annulation de cette sanction, l'arrêt retient que le danger grave et imminent allégué par le salarié « ne saurait résulter du défaut de fourniture d'un gilet pare-balles par l'employeur dont, à suivre l'intimé dans ses extravagances, on ne voit pas pourquoi ce dernier ne serait pas tenu de mettre à la disposition immédiate des salariés un abri anti-atomique, voire même une possibilité d'évasion immédiate vers une exoplanète » ; »



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 novembre 2014, 13-22.420

L'exercice du droit de retrait: « le motif raisonnable »

- L'appréciation de ce motif ne s'impose que si la situation de danger n'est pas caractérisée
- Le salarié estime qu'il existe un danger, peu importe que, par la suite, il soit démontré qu'aucun danger réel ou prévisible n'existait.
- L'appréciation du motif doit intégrer aussi bien la personnalité du travailleur (profil/situation psychologique, état de santé, expérience professionnelle, niveau de compétence professionnelle ...) que la connaissance de son environnement de travail
- Difficultés à intégrer cette perception subjective.

Ex: « Attendu que pour rejeter la demande d'annulation de cette sanction, l'arrêt retient que l'existence d'un risque ne suffit pas à démontrer qu'existait, au moment des faits, un danger grave et imminent »



L'exercice du droit de retrait: « le motif raisonnable » et la pandémie

Questions/Réponses du ministère du Travail:

« le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie »

« dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer »

« Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur (...) la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ».



L'exercice du droit de retrait: « le motif raisonnable » et la pandémie

Questions/Réponses du ministère du Travail

« le droit de retrait vise

art. R.4421-1 et s., C. trav., qui
encadrent la prévention
en entreprise du risque
biologique

une situation générale de pandémie »

« dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le **Code du travail** et **les recommandations nationales** visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne

5 gestes barrières = mesures de
protection de la population et pas des
salariés uniquement

« Dans ces conditions, **dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur** (...) la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ».



L'exercice du droit de retrait: dimensions

Individuelle et collective:

Matérielle:

Peut être exercé par un individu ou un groupe d'individus
Devoir d'alerte qui prend en compte le collectif de travail

L'appréciation du salarié doit être "raisonnable",
c.a.d. qu'elle ne soit pas extravagante, insensée,
absurde,
excessive,

Mais reposer sur des éléments concrets, présumant
d'un danger, qui font que le retrait
soit indispensable

Locale:

En principe, appréciation au poste de travail
Mais quid des établissements multiples aux
organisations du travail identiques ?
Appréciation restrictive du juge



L'exercice du droit d'alerte: l'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.
- Le représentant consigne par écrit son avis, daté, signé, et portant les indications prévues à l'article D. 4132-1 du Code du travail
- L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.
- 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.
- Dans les vingt-quatre heures, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni en urgence et l'inspecteur du travail est « immédiatement informé »

L'exercice du droit d'alerte: l'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.

Le représentant consigne par écrit son avis, daté, signé, et portant les indications prévues à l'article D. 4132-1 du Code du travail

L'employeur procède immédiatement à l'arrêt du danger et prend les dispositions nécessaires pour éviter le danger qui lui a signalé le

**L'alerte réitérée et non suivie d'effet
justifie l'exercice du droit de retrait
(Cass. Soc. 10 oct. 2018, n° 17-19.541)**

L'employeur prend les mesures et les dispositions nécessaires pour mettre 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.

Dans les vingt-quatre heures, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni en urgence et l'inspecteur du travail est « immédiatement informé »



L'exercice du droit d'alerte: l'article L. 4131-2 du Code du travail

Le représentant du personnel au CSE, en cas de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, peut exercer le droit d'alerte prévu au premier alinéa de l'article L. 4131-2 du Code du travail.

Le représentant consigne par écrit son avis et le fait parvenir à l'employeur, conformément à l'article L. 4132-1 du Code du travail.

L'employeur procède immédiatement à l'arrêt du danger et prend les dispositions nécessaires pour éviter l'accident.

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

Si l'employeur ne réunit pas le comité dans le délai imparti de vingt-quatre heures, « il ne peut plus se prévaloir ensuite d'une divergence entre sa position et celle du CSE sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, ni contester le bien-fondé du droit de retrait exercé par des salariés, concomitamment à l'exercice de ce droit d'alerte »

Cass. Soc. 9 oct. 2019, n° 18-15.538

Dans les vingt-quatre heures, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni en urgence et l'inspecteur du travail est « immédiatement informé »



L'exercice du droit d'alerte: l'article L. 4131-2 du Code du travail

L'inspecteur du travail est « *immédiatement saisi* », en l'absence d'accord entre l'employeur et la majorité du comité, sur les mesures à prendre et les conditions d'exécution (art. L. 4132-4 du Code du travail). Il met en œuvre soit une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1 du Code du travail, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2 du Code du travail

Le DRETS, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte en particulier d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail.

L'inspecteur du travail saisit le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur,

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor.



L'exercice du droit d'alerte: l'article L. 4131-2 du Code du travail

Si l'inspecteur du travail est « immédiatement saisi » d'un désaccord entre l'employeur et la majorité du comité, sur les mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail (art. L. 4132-4 du Code du travail). Il met en œuvre une procédure de contrôle ne peut pas se situer dans le cadre de la procédure d'alerte et intervenir sur le fondement d'une saisine par la représentation du personnel que l'article L. 4132-4 du Code du travail ne prévoit pas.

De même, une fois saisi dans les conditions requises, la compétence du travail est limitée au champ du désaccord : les mesures et leurs conditions d'exécution

Le DDT, sur le rapport de l'inspecteur du travail, saisit le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser les conditions de travail telles que : mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, outils, appareils, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur. Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un service. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor.



La mise en œuvre de la protection du travailleur à l'initiative de l'administration



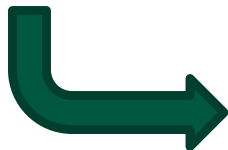
La mise en œuvre de la protection du travailleur à l'initiative de l'administration

Procédures générales



La mise en demeure du DRETS: L. 4721-1 du Code du travail

Sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse résultant:



1. Du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail.
2. D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 (locaux de travail)

- Utilisée en l'absence de dispositions juridiques spécifiques à l'espèce
- Utilisée dans la procédure de droit d'alerte (danger grave et imminent.)
- Utilisée à de maintes reprises par l'inspection du travail durant la période COVID

Objet: « soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent »

Comment: « en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité concernés »

Condition: la cause de danger résulte d'une infraction aux obligations des textes que cet article L.4731-1 vise.



6 conditions



L'arrêt temporaire de travaux de l'inspecteur du travail: L. 4731-1 du Code du travail

6 conditions

- ✓ Défaut de protection contre les chutes de hauteur
- ✓ Absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement
- ✓ Absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques d'exposition à l'amiante lors de travaux SS3 et SS4
- ✓ Utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants
- ✓ Risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines
- ✓ Risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension (R.45441-1 & s. prescriptions particulières)



L'arrêt temporaire d'activité de l'inspecteur du travail: L. 4731-2 du Code du travail



Condition: constat que le travailleur se trouve dans une situation dangereuse avérée du fait d'une exposition à un agent chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction. et qu'il se trouve dans une situation dangereuse avérée résultant de l'une des infractions mentionnées au présent article (L.4721-8)



- 1 - Soit le dépassement d'une VLEP contraignante prévue à l'article R. 4412-149
- 2 - Soit le défaut ou l'insuffisance de mesures et moyens de prévention tel que prévus pour les agents CMR



L'arrêt temporaire d'activité de l'inspecteur du travail: L. 4731-2 du Code du travail

Procédure décisionnelle en trois étapes

- 1 - **Injonction** d'établir un plan d'action et de le communiquer à l'IT sous 15 jours (mesures correctives, mesures conservatoires, calendrier d'exécution)



- 2 - **Mise en demeure:** Dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce plan d'action, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 met l'employeur en demeure de réaliser les mesures correctives. Il fixe un délai d'exécution et communique, le cas échéant, ses observations concernant le contenu du plan d'action



- 2 - **Décision: arrêt temporaire d'activité** à l'issue du délai d'exécution fixé en cas de non réception du plan d'action ou si l'agent de contrôle constate que la situation dangereuse persiste, il peut, après avoir entendu l'employeur, ordonner l'arrêt temporaire de l'activité.



La mise en œuvre de la protection du travailleur à l'initiative de l'administration

Procédures spécifiques jeunes



La protection générale des jeunes affectés à des travaux dangereux

Prérogatives de l'inspecteur du travail

Article L. 4733-2 du code du travail : Tout jeune travailleur de moins de dix-huit ans affecté à un ou plusieurs **travaux interdits** prévus à l'article L. 4153-8 est retiré immédiatement de cette affectation lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 le constate.

Article L. 4733-3 du code du travail : Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constate que, par l'affectation à un ou plusieurs **travaux réglementés** prévus à l'article L. 4153-9, un jeune travailleur âgé de moins de dix-huit ans est placé dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il procède à son retrait immédiat.

La protection générale des jeunes affectés à des travaux dangereux

Travaux interdits

Travaux atteinte intégrité physique/morale

Travaux exposant aux ACD

Travaux exposant à agents biologiques

Travaux exposant aux vibrations mécaniques

Travaux exposant à rayonnements

Travaux en milieu hyperbare

Travaux risque électrique

Travaux risque effondrement ensevelissement

Travaux équipements de travail

Travaux temporaires en hauteur

Travaux appareils sous pression

Travaux en milieu confiné

Travaux verre, métal en fusion

Travaux températures extrêmes

Travaux en contact animaux

D.4153-15 à 37



La protection générale des jeunes affectés à des travaux dangereux

Travaux réglementés

D.4153-15 à 37

Travaux atteinte intégrité physique/morale
Travaux exposant aux ACD
Travaux exposant à agents biologiques
Travaux exposant aux vibrations mécaniques
Travaux exposant à rayonnements
Travaux en milieu hyperbare
Travaux risque électrique
Travaux risque effondrement ensevelissement
Travaux équipements de travail
Travaux temporaires en hauteur
Travaux appareils sous pression
Travaux en milieu confiné
Travaux verre, métal en fusion
Travaux températures extrêmes
Travaux en contact animaux

Procédures
R.4153-40 à 55



La protection spécifique des complémentaire visant les apprentis

Prérogatives du DRETS

Article L.6225-4 du code du travail : En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'agent de contrôle de l'inspection du travail (...) propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

- Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le DRETS se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.
Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

L. 6225-6 : La décision de refus peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.



La mise en œuvre de la protection du travailleur à l'initiative de l'administration

***Procédures judiciaires
d'urgence***



La mise en œuvre par le recours au juge judiciaire de l'urgence : le référé judiciaire

Article L.4732-1 et 2 du code du travail : L'agent de contrôle saisit le juge judiciaire, statuant en référé, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur

- En cas d'inobservation de dispositions générales relatives à l'hygiène et sécurité au travail
 - en raison de l'inobservation des dispositions incombant au maître d'ouvrage (coordination) sur les chantiers du BTP
-
- L'agent de contrôle est placé – procédure civile oblige – sur un pied d'égalité avec la partie défenderesse: la charge de la preuve pèse sur l'inspecteur du travail qui sollicite la mise en œuvre des mesures propres à faire cesser le risque
 - Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier. Il peut assortir sa décision d'une astreinte
 - L'ordonnance de référé est susceptible d'appel dans les quinze jours suivant sa notification.



CONCLUSION

- Le système de protection du travailleur en situation de danger grave et imminent apparaît complexe en raison de la diversité de ses modalités de mise en œuvre et des logiques que celles-ci sous-tendent.
- il ne déroge pas au déséquilibre entre les parties au contrat de travail, notamment dans l'appréciation du « motif raisonnable ». In fine, opposition entre « liberté d'entreprendre » et « droit à la santé ».
- L'employeur peut ainsi, immédiatement et directement opérer une retenue sur salaire
- Pour le salarié, son droit ainsi contesté l'oblige à assigner son employeur devant le juge. Il doit le faire sur ses propres deniers
- Les procédures administratives contribuent à modérer ce déséquilibre

En cas de désaccord DGI/Droit d'alerte: une saisie de l'inspecteur du travail sur la notion de « motif raisonnable » ?

Merci pour votre
attention

