

# RÔLE DES SALARIÉS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

---

## DROIT DE RETRAIT DES SALARIES

### DEFINITION ET CONDITIONS

"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'entre eux."

*Article L. 4131-3 du Code du travail*

### Notion de danger grave et imminent

Le salarié a la possibilité de quitter son poste de travail, de son propre chef, en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

### Gravité du danger

Un danger grave est "un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée".

*Circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 - BOMT n° 93-10*

L'atteinte à sa santé crainte par le salarié qui exerce son droit de retrait peut être tant physique que psychologique. Au regard de la nouvelle réglementation sur le harcèlement sexuel et moral, la jurisprudence pourrait en effet admettre l'exercice d'un droit de retrait par le salarié menacé de tels agissements.

En tout état de cause, sont exclues les situations dangereuses correspondant à l'exercice normal et habituel de l'activité professionnelle du salarié. Autrement dit, les salariés qui exercent une profession dangereuse, ou qui manipulent des produits dangereux, peuvent exercer leur droit de retrait seulement s'il démontrent que le danger inhérent à la nature de leur activité s'est anormalement aggravé.

Par ailleurs, l'état de santé du salarié lui-même peut motiver l'exercice de son droit de retrait, lorsqu'il est incompatible avec certaines fonctions exercées.

### Exemple

*Hypothèse du salarié dont la maladie est incompatible avec le contact des animaux ou de certains produits chimiques.*

*Cass. soc. 20 mai 1996 - RJS n° 5/1996 n° 554*

### Imminence du danger

Il doit s'agir d'une situation soudaine ou qui risque de se réaliser dans un avenir rapproché.

En conséquence, le dispositif du retrait ne correspond pas aux situations pour lesquelles le médecin du travail formule des propositions d'aménagement de poste ou de mutation. Ces situations inconfortables pour le salarié induisent que le danger existe mais qu'il n'est pas imminent.

Par contre, si l'employeur maintient le salarié, passé un certain délai, à un poste contre-indiqué par le médecin du travail, sans prendre en compte ses suggestions au moins ergonomiques, l'exercice du droit de retrait par le salarié est admis par la jurisprudence.

*Cass. soc. 11 décembre 1986 - Bull. civ. V, n° 597*

### **Motif raisonnable de retrait**

Le salarié doit pouvoir raisonnablement penser qu'il est en danger. Autrement dit, il n'est pas nécessaire que le danger soit réel. La jurisprudence admet que le salarié puisse faire une erreur d'appréciation, sans qu'il s'agisse de l'exercice abusif du droit de retrait.

Pour apprécier s'il y a simple erreur d'appréciation ou abus dans l'exercice du droit de retrait, les juges tiennent compte de plusieurs critères : âge, ancienneté, expérience professionnelle, qualification du salarié.

### **Exemple**

*Moins le salarié est qualifié, plus son erreur d'appréciation du danger est admise par la jurisprudence. A l'inverse, il y a abus dans l'exercice du droit de retrait ou "grossière erreur d'appréciation" lorsque l'intéressé a une telle expérience professionnelle ou une telle ancienneté dans la profession qu'il ne peut raisonnablement considérer qu'il y a danger.*

*Enfin, dans certaines situations, le salarié est présumé avoir un motif raisonnable de retrait. Tel peut être le cas lorsque la machine utilisée présente des défauts apparentes ou ne comporte pas le dispositif de protection exigé par la réglementation en vigueur.*

*Cass. soc. 5 juillet 2000 - Société Pinault Equipement c/ Zawierta*

## **EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT - CONSEQUENCES**

### **Maintien de la rémunération**

L'employeur n'a pas à opérer de retenue sur le salaire du salarié pendant que celui-ci exerce légitimement son droit de retrait. Il y a donc maintien de la rémunération pendant l'absence du salarié.

### **Sanctions disciplinaires**

L'article L. 4131-3 du Code du travail interdit les sanctions disciplinaires à l'encontre des salariés qui exercent légitimement leur droit de retrait.

Toute sanction serait alors frappée de nullité.

*Cass. soc. 11 décembre 1986 - Bull. civ. V, n° 597*

Toutefois, si l'employeur parvient à démontrer que le danger n'est pas grave et imminent, après enquête diligentée par ses soins ou par le CHSCT, le salarié est tenu de reprendre le travail. S'il n'obtempère pas, il s'agit de l'inexécution fautive du contrat de travail, susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

De même, l'exercice du droit de retrait peut donner lieu à sanction lorsqu'il est manifestement abusif ou lorsque le salarié a commis une grossière erreur d'appréciation.

### Licenciement du salarié

Le licenciement du salarié qui exerce raisonnablement son droit de retrait est sans cause réelle et sérieuse :

- indemnité égale à au moins 6 mois de salaire, lorsque l'intéressé a plus de 2 ans d'ancienneté et dans les entreprises de plus de 10 personnes ;
- dommages-intérêts en fonction du préjudice subi dans les autres cas (entreprises de moins de 10 salariés, ou salariés de moins de 2 ans d'ancienneté).

Si l'employeur a considéré à tort le retrait du salarié comme un acte d'insubordination constitutif d'une faute grave, il peut être en outre condamné à verser :

- des dommages-intérêts pour rupture abusive ;
- une indemnité compensatrice de préavis.

Par contre, la loi ne prévoit pas la nullité du licenciement prononcé.

### Domage causé aux tiers

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

La responsabilité civile, voire pénale, du salarié qui exerce son droit de retrait peut en effet être engagée s'il est à l'origine d'un dommage causé à un tiers, notamment à un autre salarié.

Par ailleurs, l'exercice du droit de retrait peut être justifié par la volonté de protéger les tiers contre un risque grave et imminent.

### Exemple

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui refuse de transporter d'autres salariés dans le bus mis à sa disposition qu'il juge en trop mauvais état.

*Cass. Soc. 12 juin 1986 – Auzoux c/ Vankemmel*

### Responsabilité de l'employeur

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 notamment d'une défectuosité d'un système de protection.

Plus encore, l'employeur est tenu de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés, 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.

Enfin, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est de droit, pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT ont signalé le risque qui s'est matérialisé.

**ABSENCE DE FORMALISME**

Aucun formalisme n'est légalement exigé pour l'exercice du droit de retrait par les salariés. Toute clause du règlement intérieur soumettant les salariés à déclaration écrite ou autorisation préalable avant de quitter leur poste de travail n'est pas applicable en l'occurrence. En effet, une telle obligation n'est pas justifiée au regard de l'imminence du danger.

Par contre, l'employeur peut organiser, notamment dans le règlement intérieur, l'exercice collectif du droit de retrait, notamment établir des consignes de sécurité évitant le retrait désordonné de chaque salarié, qui mettrait en danger la santé d'autres travailleurs.

## DROIT D'ALERTE

### DEFINITION

« Le travailleur 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. »

La procédure d'alerte peut être engagée par n'importe quel salarié qui se sent menacé pour sa propre santé ou celle d'autres salariés, mais aussi par un membre du CHSCT.

*Article L. 4131-1 du Code du travail*

### Notion de danger grave et imminent

Un danger grave est "un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée".

*Circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 - BOMT n° 93-10*

Le danger doit en outre correspondre à une situation soudaine ou qui risque de se réaliser dans un avenir rapproché.

### Devoir d'alerte

Il s'agit davantage d'une obligation que d'un droit, dans la mesure où le salarié peut engager sa responsabilité en cas d'accident ou de maladie survenus alors qu'il n'a pas averti la direction de l'existence du danger. Dans le cadre de la réglementation des accidents du travail et maladies professionnelles, ce comportement peut en effet caractériser la faute d'un tiers, exonérant l'employeur de sa faute inexcusable.

En outre, considéré comme l'inexécution d'une obligation contractuelle, le silence du salarié est passible des sanctions disciplinaires prévues à ce titre dans le règlement intérieur.

### Combinaison du droit de retrait et de la procédure d'alerte

Lorsque la situation dangereuse pour laquelle le salarié met en œuvre son devoir d'alerte le concerne directement, il a la possibilité d'user concomitamment de son droit de retrait. Toutefois, ce n'est pas une obligation.

Inversement, le salarié qui entend quitter son poste de travail en raison d'un danger grave et imminent n'a pas l'obligation préalable d'avertir son employeur de l'existence du risque. La jurisprudence n'a jusqu'alors jamais considéré l'alerte comme une condition préalable de l'exercice du droit de retrait du salarié.

Pourtant, le salarié qui exerce son droit de retrait a tout intérêt à mettre en œuvre préalablement ou parallèlement la procédure d'alerte :

- d'une part pour mieux légitimer son retrait ;
- d'autre part, pour s'exonérer de sa responsabilité en cas d'accident, et en laisser la pleine responsabilité civile et pénale au chef d'entreprise.

## DECLENCHEMENT DE LA PROCEDURE D'ALERTE

### Initiative du CHSCT

La procédure d'alerte est déclenchée par un membre du CHSCT, qui constate, par lui-même ou par l'exercice du droit de retrait par un salarié, qu'il existe une cause de danger grave et imminent.

Le salarié qui alerte l'employeur d'un danger grave et imminent peut en informer parallèlement ou préalablement le CHSCT, mais ce n'est pas une obligation. Lorsque l'information provient du salarié, le CHSCT peut ne pas donner suite, s'il constate de façon objective, la non réalité du danger ou l'absence d'urgence. La loi exige une appréciation objective du danger de la part du CHSCT, en fonction des résultats d'une courte enquête ou expertise. Le "motif raisonnable de penser qu'il y a danger" justifiant légalement l'alerte ou le retrait d'un salarié n'est ici pas suffisant.

Lorsque le risque est objectivement constaté par le CHSCT, l'employeur ou son représentant doit en être immédiatement avisé par écrit.

### Avis consigné dans un registre spécifique

L'information écrite du chef d'entreprise ou de son représentant est consignée dans un registre spécial coté, ouvert au timbre du CHSCT. Il est tenu sous la responsabilité du chef d'établissement, en son bureau ou au bureau de la personne qu'il désigne, à la disposition des membres du CHSCT.

Cet avis est daté et signé. Il comporte :

- l'indication du ou des postes concernés ;
- la nature du danger et de sa cause ;
- le nom du ou des salariés exposés.

### Missions du CHSCT

Une fois le risque constaté, l'alerte du chef d'entreprise ou de son représentant par le CHSCT doit être immédiate.

Parallèlement, les représentants du personnel peuvent renseigner les salariés sur leur droit de retrait et leur conseiller un tel comportement. Mais ils n'ont pas le pouvoir de faire arrêter les machines ou de faire cesser la situation dangereuse, notamment en stoppant la production.

Les membres du CHSCT peuvent tout au plus proposer à l'employeur des actions ou mesures préventives, auquel l'employeur n'est pas tenu de donner suite.

## OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur averti d'un danger grave et imminent est tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui le lui a signalé et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

La présence du membre du CHSCT est indispensable, sous peine de délit d'entrave. L'employeur ne peut notamment pas empêcher le représentant du personnel de se rendre sur les lieux du risque. Il est même dans l'obligation de lui assurer les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission représentative.

*Cass. soc. 21 juillet 1993 - RJS 8-9/93 n° 878*

L'enquête peut consister à faire appel à un expert extérieur, à des déplacements de contrôle sur les lieux du danger, à des analyses sous-traitées, à des entretiens individuels ou collectifs avec les salariés exposés.

L'employeur ne peut demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment de la défectuosité d'un système de protection.

Il est même tenu de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité, de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail, c'est-à-dire d'exercer leur droit de retrait.

En cas de non-respect de telles obligations, l'employeur peut engager sa responsabilité civile et pénale dans l'hypothèse d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus alors qu'un salarié ou un membre du CHSCT lui avait signalé le risque qui s'est ainsi matérialisé : le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les victimes.

## **DESACCORD AU TERME DE L'ENQUETE**

### **Réunion urgente du CHSCT**

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation concernée, le CHSCT est réuni en urgence, c'est-à-dire dans un délai d'au plus 24 heures à compter de la constatation du désaccord.

Cette réunion n'est pas précédée du formalisme habituel des réunions du CHSCT : il n'est entre autres pas nécessaire de rédiger conjointement un ordre du jour, de transmettre celui-ci à qui de droit, ni d'adresser de convocation écrite aux participants. Toutefois, tous les représentants de la délégation du personnel au CHSCT et les membres disposant de voie consultative doivent être avertis.

### **Information de l'inspecteur du travail et de la CRAM**

De son côté, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie). Ces derniers peuvent assister à la réunion du CHSCT.

### **Persistance du désaccord**

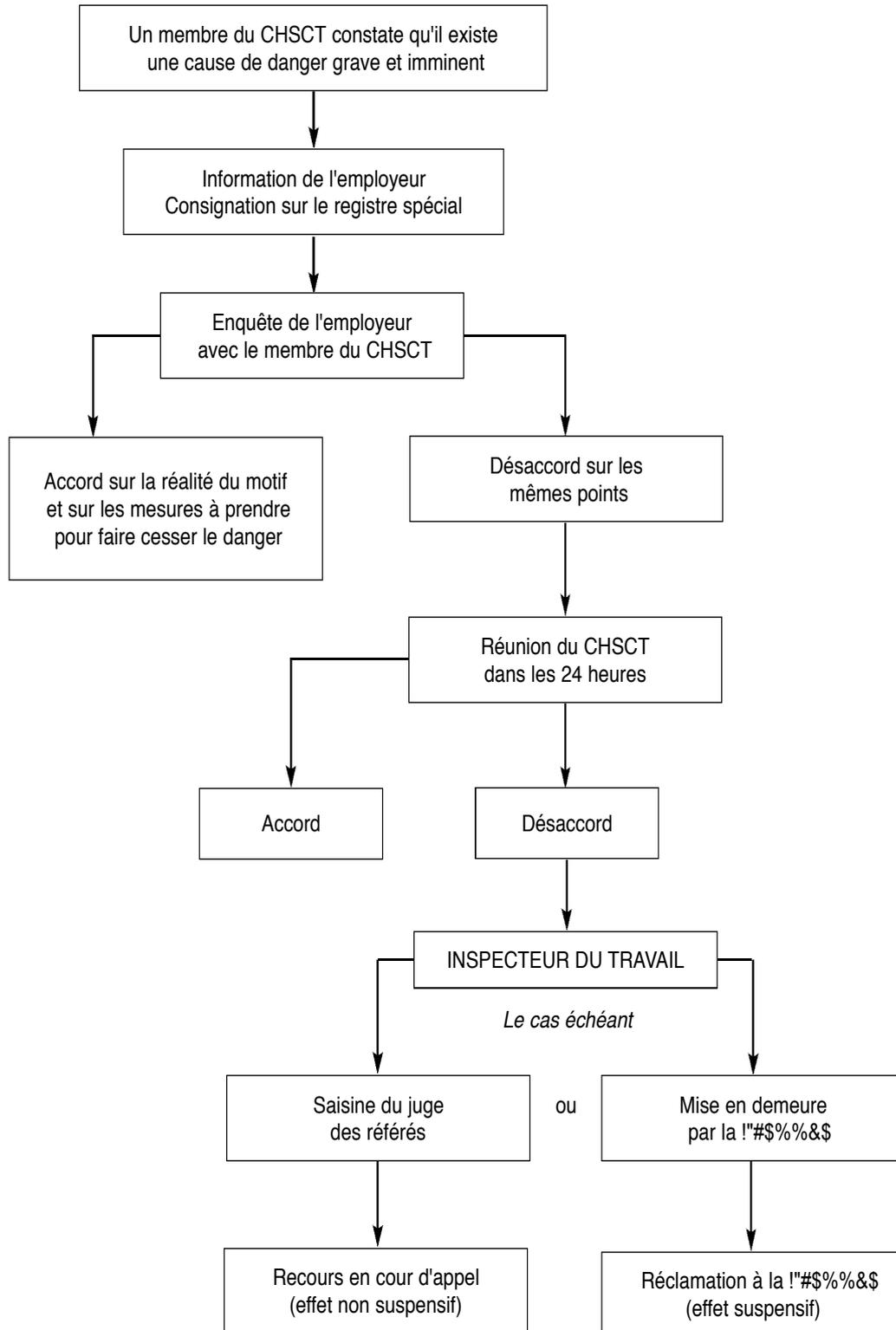
Au terme de la réunion du CHSCT, si aucun accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT n'est trouvé sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est immédiatement saisi par l'employeur ou son représentant.

L'inspecteur du travail peut alors intervenir de manière amiable, en arbitrant le différend entre le CHSCT et l'employeur.

Mais il peut également choisir d'utiliser l'une des procédures suivantes :

- mise en demeure dressée par la DIRECCTE (Direction régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) sur rapport de l'inspecteur du travail pour remédier aux situations dangereuses résultant :
  - de l'inobservation des principes généraux de prévention,
  - d'une infraction aux dispositions du Code du travail (conditions d'hygiène et de sécurité minimales), notamment dans les cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail, ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrications,
  - saisine du juge des référés, en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, pour voir ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque, telle que la mise hors service, l'immobilisation ou la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

**Procédure d'alerte - Récapitulatif**





## INTERVENTIONS DU CHSCT

### DOMAINES D'INTERVENTION

#### Hygiène et sécurité

##### *Veiller au respect de la réglementation*

Le CHSCT a pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène et de sécurité.

##### *Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs*

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé, tant physique que mentale, et de la sécurité des travailleurs de l'établissement.

Sa participation consiste certes à surveiller le respect de la réglementation en vigueur, mais aussi à impulser des normes adaptées à l'entreprise :

- soit dans des domaines où la loi n'intervient pas ;
- soit en complément de certaines dispositions légales et/ou réglementaires.

Dans le même sens, le CHSCT peut prendre toute initiative qu'il juge utile pour promouvoir la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles dans l'établissement.

##### *Conditions de travail*

Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement.

Ces fonctions impliquent d'abord le contrôle du respect de la réglementation en vigueur, moins développée que dans le domaine hygiène et sécurité. Le CHSCT procède également à l'analyse périodique des conditions de travail, notamment dans le cadre de la prévention des risques professionnels. Il est associé à la recherche de solutions en matière d'organisation du travail :

- organisation matérielle du travail : charges de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement de celles-ci ;
- environnement physique du travail : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, ... ;
- aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue de réduire le travail monotone et cadencé ;
- aménagement des lieux de travail et des annexes ;
- durée et horaires de travail ;
- aménagement du temps de travail : travail de nuit, travail posté, etc.

*Accord-cadre du 17 mars 1975 agréé par arrêté ministériel du 12 janvier 1996*

#### Protection de l'environnement

Dans les établissements classés pour la protection de l'environnement et dont une ou plusieurs installations sont soumises à autorisation, le CHSCT est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement. Il est également informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités.

Il s'agit non pas d'attribuer compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension environnement dans l'accomplissement de ses missions, et notamment dans sa participation à la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

*Circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993 - BOMT n° 93-10*

Le CHSCT peut notamment demander à entendre le chef de l'établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites données à ces observations.

### **Protection de catégories particulières de salariés**

Le CHSCT contribue :

- à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires ;
- à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- il procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Il est également chargé de veiller au respect des réglementations particulières applicables en ces matières.

Il est notamment consulté par l'employeur sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail, notamment sur l'aménagement des postes de travail, pour :

- les accidentés du travail ;
- les invalides de guerre ;
- les invalides civils ;
- les travailleurs handicapés.

Dans les entreprises de plus de 5 000 salariés, l'aménagement d'ateliers ou de postes spéciaux dans l'entreprise, pour la rééducation des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, doit être précédé de la consultation du CHSCT.

### **MODALITES D'INTERVENTION DU CHSCT**

#### **Études**

La mission d'étude du CHSCT est prévue par la législation dans certains domaines :

- risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'établissement ;
- conditions de travail ;
- risques professionnels concernant plus particulièrement les femmes enceintes.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel peuvent également charger le CHSCT de mener une étude sur un problème particulier d'hygiène ou de sécurité.

Enfin, il peut procéder à des analyses de son propre chef, sur un sujet relevant de sa compétence.

Le CHSCT s'organise en son sein pour désigner un collègue ou un seul de ses membres chargé de mener une étude.

Cette mission d'étude est particulièrement importante dans la mesure où le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, doit être établi par l'employeur au regard des analyses diligentées par le comité.

## Propositions

Le CHSCT peut prendre toute initiative qu'il estime utile en vue de la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et, notamment, proposer des actions de prévention.

Il est également compétent pour formuler des suggestions en matière d'harcèlement sexuel et moral.

Toutefois, les véritables campagnes de promotion de la prévention que le comité peut mener sont limitées par le fait qu'il ne dispose d'aucun budget légal en la matière et par le nombre d'heures de délégation dont dispose chacun de ses membres.

Le refus de l'employeur face à une proposition ou action de prévention dont le CHSCT a pris l'initiative doit être motivé.

A défaut de motivation, le délit d'entrave au bon fonctionnement du CHSCT peut être constitué. En outre, plusieurs refus injustifiés pourraient caractériser, à terme, la faute inexcusable de l'employeur, en cas d'accident consécutif à la matérialisation du risque faisant l'objet de l'action de prévention menée par le comité.

## Inspections

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, donc trimestrielle.

L'objet des inspections est de s'assurer du respect de la réglementation en vigueur et du bon fonctionnement des systèmes de protection. En outre, les membres du comité ont alors l'occasion de prendre contact directement avec les salariés.

Les inspections précèdent généralement les réunions ordinaires du comité. Elles donnent lieu à des observations et propositions de la part du CHSCT auxquelles l'employeur peut répondre au cours de ces réunions ordinaires, si elles lui ont été transmises préalablement. Elles font également l'objet d'un compte-rendu figurant dans le procès-verbal de la réunion.

En cas d'intervention dans l'établissement d'une entreprise extérieure, les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure sont informés, au moins 3 jours à l'avance, des dates des inspections communes auxquels sont tenus les différents chefs d'entreprise concernés. En cas d'urgence, le comité est informé sur le champ. Le but est de permettre à un ou plusieurs membres de la délégation du personnel aux CHSCT de participer aux inspections et réunions de coordination.

## Enquête en cas d'accident du travail

Le CHSCT est habilité à effectuer des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Cette disposition légale vise plus particulièrement les enquêtes auxquelles procède le comité immédiatement après un accident ou la constatation d'une maladie professionnelle, qu'elle qu'en soit la gravité.

Par ailleurs, il lui est possible d'enquêter à la suite d'un accident grave, ou des "incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave".

Dans la seconde hypothèse seulement, c'est-à-dire en cas d'affection grave, le temps passé à enquêter est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas imputé sur le crédit d'heures des membres du CHSCT.

Le comité peut engager une enquête de sa propre initiative, ou dès information par l'employeur de la survenance d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, lors d'une réunion exceptionnelle.

Les enquêtes sont menées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou un représentant désigné par lui et un membre de la délégation du personnel au CHSCT.

Le rapport d'enquête comprend au moins une analyse des causes de l'accident, type arbre de causes, identifiant l'individu victime, la ou les tâches accomplies pendant la réalisation de l'accident, le matériel mis en cause et l'environnement (température, intempéries, encombrement du sol, etc.).

Certains renseignements compris dans le rapport d'enquête doivent être transmis à l'inspection du travail.

## Expertises

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans les circonstances suivantes :

- en cas de risque grave constaté dans l'établissement, matérialisé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de travail ou d'hygiène et sécurité, notamment :
  - avant toute transformation importante des postes des travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
  - avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail,
  - à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, et que le CHSCT souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail. Il doit alors être fait appel au même expert.

L'expertise doit être réalisée dans un délai de 1 mois, et peut être prolongée dans certains cas exceptionnels, sans que le délai total ne puisse excéder 45 jours.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. En cas de contestation notamment sur le coût de l'expertise, le litige doit être porté devant le Tribunal de Grande Instance, qui statue en urgence.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans les locaux de l'entreprise et est tenu de lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

## Exemple jurisprudentiel

*Si le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet, doit être approuvé l'arrêt de Cour d'appel qui, pour écarter l'existence d'un projet important au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail, retient que celui-ci n'était pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail.*

*Cass. soc. 10 février 2010, n° 08-15.086*

A noter qu'il s'agit d'un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation ayant laissé depuis 2003 à la libre appréciation des juges du fonds (1<sup>ère</sup> instance et appel) la notion de « projet important ».

*Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-13.826, Bull. civ. V, n° 211*

## Véritable coopération entre employeur et CHSCT

### *En matière de formation à la sécurité*

Le CHSCT est en premier lieu consulté sur les programmes de formation à la sécurité ainsi que sur ceux de la formation renforcée à la sécurité à destination des travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée.

Le comité "coopère à la préparation des actions de formation", lors de cette consultation, et veille, par la suite, à leur mise en œuvre effective.

### *En cas de danger grave et imminent*

Lorsqu'un membre du CHSCT constate l'existence d'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs, il doit en alerter l'employeur. Ce dernier est alors tenu de procéder à une enquête immédiate, avec le membre du CHSCT qui a signalé le risque.

Le membre du CHSCT qui participe à l'enquête ne peut faire arrêter le travail, mais sa présence est indispensable, sous peine de délit d'entrave.

En outre, au terme de l'enquête, en cas de désaccord entre la direction et le CHSCT, il appartient à l'inspecteur du travail immédiatement saisi de prendre les mesures adéquates. Le droit d'alerte du comité peut donc aboutir à la privation pour l'employeur d'une partie de son pouvoir de direction.

## INFORMATION ET CONSULTATION DU CHSCT

### Consultations obligatoires

L'employeur a l'obligation légale de consulter le CHSCT lors d'une réunion trimestrielle ou exceptionnelle, dans les matières suivantes :

- entrée en vigueur du règlement intérieur ou de tout autre document instituant des normes générales et permanentes dans les domaines de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, modification du document ou intégration d'avenants ;
- mesures pour l'aménagement et l'entretien des locaux de travail :
  - mesures pour l'entretien et le nettoyage régulier des locaux et de leurs annexes,
  - mise en place de distribution gratuite de boissons non alcoolisées,

*Article R. 232-3-1 du Code du travail*

- consignes d'utilisation des installations de ventilation des locaux,
- document établi par l'employeur sur le mesurage du bruit,
- mesures de protection contre le froid et les intempéries,
- demandes de dérogations à la réglementation afférente, auprès de l'inspection du travail ;
- modification importante des conditions de travail :
  - transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
  - modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- plan d'adaptation, en cas d'introduction de nouvelles technologies, en coopération avec le comité d'entreprise ;
- recours aux CDD et travailleurs temporaires pour effectuer des travaux dangereux :
  - demande de dérogation à l'interdiction de telles pratiques auprès de l'inspection du travail,
  - établissement de la liste des postes dangereux concernés ;

- protection de l'environnement :
  - demande d'autorisation relative aux installations classées et pièces jointes adressées au préfet,
  - bilan annuel sur la situation de l'entreprise au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, concernant les actions de prévention qui ont été menées au cours de l'année écoulée ;
  - programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- équipements de protection :
  - consignes de mise à disposition et d'utilisation des équipements de protection individuels,
  - notices de surveillance et de maintenance des installations de protection collective,
  - mesures de prévention des incendies et d'évacuation ;
  - mesures de prévention des risques liés à l'amiante.

*Décret n° 96-98 du 7 février 1996 - JO du 8 février*

- intervention dans l'établissement d'entreprises extérieures ;
- mesures de protection des non-fumeurs.

*Articles R. 355-28-1 et suivants du Code de la santé publique*

- mise à disposition d'un local de restauration dans l'hypothèse où au moins 25 personnes souhaitent prendre leurs repas sur le lieu de travail ;
  - plan d'activité en milieu de travail établi par le médecin du travail, portant sur les risques, postes et conditions de travail ;
  - mise, remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, invalides de guerre ou civils, des travailleurs handicapés :
    - mesures relatives à l'aménagement de leur poste de travail,
    - demandes d'aides financières,
  - formations à la sécurité :
    - conditions générales d'organisation et programmes de formation,
    - modalités pratiques et programmes de la formation renforcée à la sécurité pour les CDD et travailleurs temporaires.
- D'autres consultations du CHSCT sont prévues par des dispositions réglementaires spécifiques, lorsqu'il y a utilisation de certaines substances, notamment chimiques, ou de certains procédés techniques (plomb, benzène, rayonnement ionisant, etc.).

### **Déroulement des réunions**

Les consultations obligatoires du CHSCT ont lieu lors des réunions périodiques de l'instance :

- réunions trimestrielles, dites aussi "réunions ordinaires", à l'initiative du chef d'entreprise ;
- réunions consécutives à un accident du travail ;
- réunions à la demande motivée d'au moins 2 des membres du comité ;
- réunion d'urgence en cas de danger grave et imminent.

Le CHSCT doit recevoir du chef d'établissement, préalablement à toutes réunions, les informations qui lui sont nécessaires pour les préparer et les moyens appropriés à leur organisation.

L'ordre du jour de la réunion doit notamment être communiqué aux membres du comité, à l'inspection du travail, et aux agents des services prévention des organismes de Sécurité sociale, 15 jours au moins avant la date fixée, sauf urgence. Lorsque l'objet de la réunion est l'examen de documents écrits, ceux-ci sont joints à l'envoi de l'ordre du jour.

Les décisions et résolutions du CHSCT sont prises à la majorité des membres présents.

Ces décisions sont retranscrites dans le procès-verbal de la réunion, lui-même laissé à disposition, sous la responsabilité de l'employeur :

- de l'inspecteur du travail ;
- du médecin-inspecteur du travail ;
- des agents des services de prévention de la CRAM.

### Information du CHSCT

L'employeur a une obligation générale d'information du CHSCT relative aux renseignements qui lui sont nécessaires pour accomplir ses missions

En d'autres termes, le CHSCT doit recevoir avant la réunion de consultation, si possible en même temps que l'ordre du jour, tous les documents (rapports, récapitulatifs des mesures, projets) relatifs à l'objet de la consultation.

Parallèlement à cette obligation générale, certains documents doivent être tenus en permanence à la disposition des membres du CHSCT :

- registre de sécurité ;
- rapports de vérification ou contrôle opérés en matière d'hygiène et sécurité ;
- registre des observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail en matière d'hygiène et sécurité ;
- le document fixant les modalités d'intervention d'une entreprise extérieure (nombre de salariés, durée d'intervention, date d'arrivée et de départ, etc.), ainsi que le plan de prévention obligatoire en cas d'intervention d'entreprises extérieures sur des travaux dangereux, ou en cas de chantier commun à plusieurs entreprises ;
- plan de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé tenu sur un chantier ;
- avis de visite des inspecteurs et contrôleurs du travail, médecins du travail, agents des services de prévention des caisses de Sécurité sociale et compte-rendu de leurs interventions et observations ;
- registre des accidents bénins, lorsqu'il est autorisé par la CRAM ;
- rapport annuel du médecin du travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- document unique rassemblant les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs ;
- consignes d'utilisation, modes d'emploi et carnets de maintenance relatifs aux équipements de protection individuelle et collective.

Cette liste n'est pas exhaustive, dans la mesure où la plupart des textes réglementaires relatifs aux risques ou procédés de travail spécifiques prévoient la mise à disposition obligatoire de documents et rapports auprès du CHSCT.

## ABSENCE DE CHSCT DANS L'ENTREPRISE

### Compétence des délégués du personnel

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT, qu'ils exercent dans la limite des moyens mis à leur disposition dans le cadre de leur mandat de délégué du personnel. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Certaines dispositions légales ou réglementaires prévoient plus spécifiquement les prérogatives des délégués du personnel, en cas de carence de CHSCT, notamment :

- mise à disposition du document unique synthétisant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
- consultation sur les conditions générales d'organisation de la formation à la sécurité, et notamment sur les programmes et les modalités d'exécution de ces formations ;
- formation en hygiène et sécurité nécessaire à l'accomplissement des missions du CHSCT ;
- consultation sur les projets d'introduction des nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

### Consultation directe des salariés

En l'absence de CHSCT et de délégués du personnel dans l'entreprise, les salariés doivent être directement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne plus précisément leurs conséquences pour la sécurité et la santé des travailleurs.

La loi ne précise pas les modalités de cette consultation. A l'employeur de l'organiser en respectant les dispositions conventionnelles afférentes, le cas échéant, le règlement intérieur et le principe général d'égalité de traitement entre salariés.

## REQUISITION DES SALARIES PAR L'EMPLOYEUR

### SOURCES DU DROIT DE REQUISITION

#### Droit communautaire

Le salarié est tenu de participer avec l'employeur, et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail (CHSCT), aussi longtemps que nécessaire :

- à l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par la réglementation française, afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs ;
- pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail soient sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

*Directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail*

#### Absence d'encadrement légal

Le droit de réquisition tel qu'il est issu de la réglementation communautaire n'est pas véritablement consacré par la législation française. En effet, aucune disposition du Code du travail ne traite spécifiquement des conditions de la possible réquisition des salariés par l'employeur, en cas de situation dangereuse qu'il lui appartient de sécuriser.

Toutefois, le Code du travail affirme ce droit de réquisition dans ses dispositions relatives au règlement intérieur : "le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe ... les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises."

### MODALITES DE REQUISITION DES TRAVAILLEURS

L'employeur est donc tenu de définir les modalités de la réquisition des salariés dans le règlement intérieur :

- conditions à réunir, notamment relatives à la définition de la situation dangereuse justifiant la réquisition des salariés ;
- procédure à suivre d'information individuelle et collective des salariés concernés, des représentants du personnel, ... ;
- mesures à prendre préalablement pour diminuer les risques encourus par les salariés, de manière à ce que ceux-ci ne lui opposent pas leur droit de retrait ;
- sanctions disciplinaires applicables en cas de refus des salariés d'être réquisitionnés.

Dès lors, les salariés sont tenus de satisfaire à la demande de l'employeur d'intervenir pour rétablir la sécurité dans l'entreprise, dans la mesure où il agit dans le cadre de ses fonctions de direction et dans les limites précisées dans le règlement intérieur.

