

Charles Stoessel

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser

Collection
ARGUMENTS



Syndicat

cftc

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser

Charles STOESEL

« Cette collection, conçue pour les acteurs de terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique. »

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Introduction : droits d’alerte, de retrait et de grève | 9 |
| Définition du droit d’alerte et du droit de retrait | 11 |
| Contexte et enjeux | 13 |
| Problématique de l’étude | 13 |
| | |
| 1. La variété des droits d’alerte : à chaque type sa procédure | 17 |
| 1.1. Droit d’alerte en matière sanitaire et environnementale | 19 |
| 1.2. Droit d’alerte du CSE en cas de danger grave et imminent | 20 |
| 1.2.1. Conditions de ce droit d’alerte | 20 |
| 1.2.2. Types de danger | 21 |
| 1.2.3. Consignation du droit d’alerte du CSE | 22 |
| 1.2.4. Procédure de l’alerte DGI (danger grave et imminent) | 22 |
| 1.2.5. Les étapes à respecter | 23 |
| 1.2.6. Assistance d’un expert | 24 |
| 1.3. Droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes | 25 |
| 1.3.1. Procédure de l’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes | 25 |
| 1.3.2. Cas d’application | 26 |
| 1.4. Droit d’alerte social | 27 |

| | |
|--|----|
| 1.5. Droit d'alerte économique | 29 |
| 1.5.1. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise | 30 |
| 1.5.2. Utilisation du droit d'alerte économique – le cas d'EDF et de l'ARENH | 34 |
| 1.5.3. CSE central et CSE d'établissement | 35 |
| 1.5.4. Assistance d'un expert | 36 |
| 1.6. Droit d'alerte individuel et liberté d'expression | 36 |
| 1.7. Télétravail et droit à la déconnexion | 38 |
| 1.8. Synthèse des droits d'alerte et cas d'application | 39 |
| 1.9. Récapitulatif des différents types de droit d'alerte (DA), droit de retrait (DR) et droit de grève (DG) | 41 |

2. Droit d'alerte, de retrait ou de grève? 45

| | |
|---|----|
| 2.1. Comment choisir entre le droit d'alerte et le droit de retrait ? | 46 |
| 2.2. Une situation caniculaire peut-elle justifier un droit de retrait ? | 47 |
| 2.3. Le rôle des instances représentatives et du médecin du travail | 49 |
| 2.3.1. Le cas des délégués du personnel | 49 |
| 2.3.2. Le cas de l'ex-CHSCT | 49 |
| 2.3.3. Le rôle du médecin du travail | 49 |
| 2.3.4. Coordination des instances représentatives | 50 |
| 2.4. Les dispositifs organisationnels pour réduire les risques au travail | 50 |
| 2.4.1. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) | 50 |
| 2.4.2. Conditions de travail et management | 52 |
| 2.4.3. Remonter aux facteurs organisationnels pour une action collective | 53 |
| 2.5. Les atteintes au droit du travail : le positionnement de la France au niveau international | 54 |

| | |
|--|----|
| 2.6. Le cas des lanceurs d’alerte | 54 |
| 2.6.1. La protection des lanceurs d’alerte | 55 |
| 2.6.2. La loi Wasserman | 56 |
| 2.7. Le cas du secteur BTP | 58 |
| 2.7.1. Accidentologie | 58 |
| 2.7.2. Mesures de sécurité mises en place | 59 |
| 2.7.3. Conformité légale et sociale | 61 |
| 2.8. Un dispositif similaire au droit d’alerte, le <i>whistleblowing</i> | 62 |
| 2.8.1. Le <i>whistleblowing</i> et la législation sur la <i>compliance</i> | 62 |
| 2.8.2. Comparaison des systèmes français (alerte/retrait) et anglo-saxon (<i>whistleblowing</i>) | 64 |
| 2.8.3. Droit d’alerte à l’échelle internationale et européenne | 64 |

3. Témoignages : des droits encore difficiles à appliquer sur le terrain 67

| | |
|--|----|
| 3.1. Données et méthodologie | 68 |
| 3.2. Des droits connus dans leur principe, mais complexes à utiliser et donc peu utilisés | 69 |
| 3.3. Une approche formaliste maîtrisée par certains syndicalistes | 69 |
| 3.3.1. Les salariés connaissent-ils le droit de retrait ? | 70 |
| 3.3.2. Le droit de retrait peut se retourner contre le salarié qui en fait usage | 71 |
| 3.3.3. Le rôle joué par les cabinets d’expertise et l’impact des ordonnances Macron de 2020 | 72 |
| 3.4. Une approche plus empirique, où le rapport de face-à-face prévaut sur un droit perçu comme complexe et bureaucratique | 75 |
| 3.4.1. Dialogue ou action ? | 78 |
| 3.4.2. Le rôle de la communication dans le rapport syndical | 79 |
| 3.4.3. Le rôle de la technique et de l’innovation dans la prévention des risques | 80 |

| | |
|--|----|
| 3.5. Les réticences à l'usage du droit de retrait et d'alerte | 82 |
| 3.5.1. La complexité juridique de recours au droit de retrait et au droit d'alerte | 82 |
| 3.5.2. L'impératif économique et le cas de la sous-traitance | 83 |
| 3.5.3. Le risque de discrimination syndicale | 84 |
| 3.5.4. Le risque de nuire à l'entreprise | 84 |

4. Conclusion et réflexions opérationnelles **87**

5. Bibliographie **91**

6. Annexes **97**

| | |
|---|-----|
| Guide d'entretien à destination des interviewés | 98 |
| Table des bases de données consultées | 102 |

Introduction

Droits d'alerte, de retrait et de grève

Droits d'alerte, de retrait et de grève

Chaque année, nous devons déplorer en France de nombreux décès liés à la santé-sécurité au travail et à la prévention, ou l'absence de prévention des risques. Les chiffres de 2021 donnés par l'Assurance-maladie sont plutôt encourageants par rapport à l'avant-Covid (2019). En 2021 en effet, on a dénombré 604 565 accidents du travail, soit une baisse de 7,8 % par rapport à 2019 (655 715). Malheureusement la France reste le mauvais élève de l'Union européenne dans ce domaine¹ et les chiffres de mortalité au travail n'évoluent pas positivement si l'on considère la période 2012-2021².

En 2023, la question du travail et de la santé au travail est revenue, avec force, sur le devant de la scène politique et médiatique, à l'occasion du mouvement contre les projets de loi visant à repousser l'âge de départ à la retraite à 65 puis 64 ans. Si le nombre de trimestres devant être cotisés ne varie pas, cette (contre-) réforme est quasiment certaine de n'affecter que celles et ceux qui ont commencé à travailler et à cotiser plus jeunes, épargnant par ailleurs les cadres ou ceux qui ont pu faire des études supérieures. Le débat a alors soulevé un facteur d'injustice : les catégories professionnelles les plus opérationnelles (ouvriers, employés) commencent à travailler plus jeunes mais aussi dans des métiers statistiquement plus pénibles voire dangereux, et risquent en général de décéder plus jeunes que les catégories exerçant des métiers plus protégés ou des emplois tertiaires.

(1) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents

(2) <https://assurance-maladie.ameli.fr/presse/2022-11-17-cp-sinistralite-2021>

Ainsi, la sécurité au travail est aujourd'hui un enjeu sociétal et social, qui dépasse le périmètre du plan de prévention ou du document unique des établissements et des entreprises. Face à une accidentologie qui ne s'améliore pas et dans un monde du travail qui connaît accidents et décès chaque jour, quels sont les moyens dont les employés disposent pour faire face, par eux-mêmes, à ces enjeux de prévention des risques ? L'IREC-CFTC a ainsi cherché à savoir quelles étaient les modalités de recours à deux droits présents dans le Code du travail, et qui sont ou sont supposés être fondamentaux pour protéger les salariés : le droit d'alerte d'une part et le droit de retrait d'autre part. Vu des confédérations syndicales, ces droits semblent peu usités, ou du moins pas assez si l'on considère l'importance des enjeux de prévention et les vies qu'ils doivent permettre de préserver.

Ainsi, le présent ouvrage vise à mieux connaître et comprendre la réalité de l'application et de l'applicabilité de ces deux droits, droit de retrait et droit d'alerte, au sein des entreprises et des établissements français. Les salariés les connaissent-ils et savent-ils les utiliser ? Les délégués syndicaux peuvent-ils leur apporter une aide dans ce domaine et ont-ils les moyens humains et temporels de le faire ? Quelles sont les limites et les éventuelles réticences à recourir à ces droits ? Nous présenterons d'abord une revue de la littérature et une approche plus quantitative de cette problématique, avant de donner la parole aux experts syndicaux que nous avons pu rencontrer, travaillant dans le domaine du bâtiment-travaux publics (BTP) ou encore des services ou de la logistique. Enfin, nous concluons en proposant quelques pistes de recommandations opérationnelles.

Définition du droit d'alerte et du droit de retrait

Une définition précise des droits d'alerte, grève et retrait peut se lire dans l'ouvrage *Les 100 mots de la fonction publique* (Pochard, 2021, pp. 45-48). Ainsi, « *le droit de retrait est, pour un agent public, comme pour tout travailleur, celui de se retirer d'une situation de travail qui présenterait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Il est intéressant de noter que ce droit est issu d'une directive européenne (en date du 12 juin 1989), et qu'il a été conçu

« essentiellement pour protéger les travailleurs du bâtiment et des travaux publics », même si, depuis, « tous les salariés s'en sont saisis »³. Depuis sa création, les juristes sont conscients que « tout le problème est dans le respect de ces conditions d'exercice du droit », et que le risque est que ce droit soit détourné en un moyen de revendication collective alors qu'il est par nature un droit individuel à apprécier dans un contexte précis et déterminé. Le droit d'alerte historique, applicable aux fonctionnaires, a quant à lui une origine juridique fort différente. Comme l'explique Pochard (*op. cit.*), le droit d'alerte a été institué par une loi anticorruption (parue le 9 décembre 2016) visant à protéger les lanceurs d'alerte et dont la circulaire d'application mentionne tout particulièrement la question des conflits d'intérêts. Attention, ce droit des lanceurs d'alerte « se distingue également du droit d'alerte spécifique dont disposent les représentants du personnel au titre de l'hygiène et de la sécurité, pour saisir les chefs de service en cas de situation pouvant représenter un danger grave et imminent, et la faire traiter en urgence en lien avec l'inspection du travail ».

Dans le cadre de cet ouvrage, nous nous intéresserons donc au droit de retrait dont dispose tout salarié et au droit d'alerte dont disposent les représentants syndicaux. Pour compléter ce travail définitionnel, notons que selon le Syndex, tel que paru dans l'ouvrage collectif *Les Risques du travail* (Thébaud-Mony et al., 2015), le Code du travail prévoit qu'un salarié peut exercer son droit d'alerte « dès lors qu'il juge sa situation de travail dangereuse pour sa vie ou sa santé ». Il est alors également en droit de cesser son activité et de se retirer de la situation concernée (on parle de « droit de retrait ») (Syndex, 2015). Plus précisément, le droit de retrait représente, pour un travailleur, le droit de se retirer s'il estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé : « Le droit de retrait est, pour un agent public, comme pour tout travailleur, celui de se retirer d'une situation de travail qui présenterait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. » (*id.*)

(3) Notons d'ores et déjà que la partie empirique de cette étude comportera une part importante de témoignages issus du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Contexte et enjeux

L'année 2023 a été riche en actualités et en situations exceptionnelles : canicules, climat social tendu, sécurité compromise, santé menacée, situation économique préoccupante, dégradation de l'environnement... Ces problématiques font partie intégrante des enjeux actuels auxquels font face les salariés et les employeurs, dans le monde du travail mais également dans la sphère personnelle et familiale. En effet, nous avons vu que les confinements successifs et les restrictions pour raisons sanitaires de ces deux dernières années ont amené à une transformation des modes de travail et d'organisation, avec notamment la démocratisation du télétravail, total dans un premier temps, puis par nombre de jours de télétravail obligatoires (lorsque la profession le permet). Autres phénomènes marquants et de plus en plus récurrents : les canicules vécues par les citoyens en été, et désormais les « *vagues de froid* » rencontrées au cours de l'hiver 2023-2024. Les vagues de forte chaleur, à l'image de celle de 2003 ou celles de l'été 2022, posent la question de l'adaptation et de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la sécurité et de la santé de ses salariés au travail. Nous verrons que le droit de retrait peut parfois être utilisé face à des conditions extrêmes qui peuvent mettre en danger la santé des travailleurs.

Problématique de l'étude

Face à ces situations dangereuses et inconfortables pour le travailleur, le Code du travail prévoit des outils juridiques qui ont été mis à sa disposition : le droit d'alerte, le droit de retrait et le droit de grève. Chacun, dans ses spécificités, est en mesure de protéger le salarié, entre autres lorsqu'il se sent en danger ou lorsque l'environnement est menacé par l'activité de l'entreprise qui l'emploie. De nombreux exemples seront développés tout au long de cet ouvrage à ce sujet. Ainsi, l'objectif de ce travail s'inscrit dans une mise en perspective des différents droits d'alerte, de retrait, et de grève : quels sont-ils ? Quels sont leur usage et leurs pratiques par les représentants des salariés et par les salariés ? Le premier chapitre présentera ainsi une revue de la littérature ainsi qu'une

étude empirique portant sur les conditions d'utilisation des droits d'alerte et de retrait, ainsi que sur les enjeux et défis auxquels font face les représentants du personnel dans l'usage de ces droits.

Partie 1

La variété des droits d'alerte : à chaque type sa procédure

La variété des droits d'alerte : à chaque type sa procédure

Dans les sections suivantes, nous décrivons les différents types de droits d'alerte et de retrait, avec les procédures qui leur sont associées. Il est en effet fondamental, pour les salariés tout comme pour les syndicalistes et représentants du personnel, de comprendre les différents droits d'alerte afin de pouvoir se saisir du droit le plus adapté à leurs contraintes et configurations locales.

Précisons tout d'abord que les comités sociaux et économiques (CSE) disposent de différents droits d'alerte en fonction de la taille de l'entreprise⁴. Il faut ici distinguer les entreprises de 11 à 49 salariés, des entreprises de 50 salariés ou plus.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE dispose de trois droits d'alerte :

- le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent,
- le droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le CSE bénéficie de deux droits d'alerte supplémentaires :

- le droit d'alerte économique,
- le droit d'alerte sociale.

(4) <https://www.solutions-cse.org/mag-cse/basiques/fiches-pratiques-social--travail/5-droits-alerte>

1.1. Droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale

Ce type de droit d'alerte est relativement récent, et prévu par « *la loi du 16 avril 2013 [qui] a non seulement armé les instances (le CHSCT auparavant, le CSE⁵ aujourd'hui) d'un droit d'alerte environnementale, mais elle a également élargi son socle d'informations aux risques environnementaux liés aux produits et procédés de fabrication utilisés dans l'entreprise ainsi qu'aux accidents portant une atteinte à l'extérieur de l'établissement* » (Vanuls et Casado, 2022). En effet, la santé des salariés peut être liée à la prise en compte de l'environnement en droit du travail, car la frontière entre « *les problèmes de sécurité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise est poreuse* » (*id.*). De plus, des situations dangereuses pour la santé des travailleurs (résultant de la dégradation de leur milieu de travail) peuvent également provoquer des dommages sur l'environnement. Pour autant, selon les auteurs, ces évolutions laissent présager un certain « *verdissement* » du dialogue social (*id.*) sans pour autant bouleverser fondamentalement l'identité des institutions représentatives du personnel. Il revient alors aux représentants du personnel d'adopter une démarche transversale en vue d'anticiper et d'accompagner les mutations écologiques de l'activité économique « *sous l'angle des conditions de travail, des transformations ou de la pérennité des emplois, de l'évolution des métiers, de la mobilité, de la formation, de la prévention des risques professionnels, etc.* » (*id.*). Nous constatons ici que les enjeux environnementaux sont présentés comme devant être traités de façon liée, assez indissociablement, aux enjeux sociaux.

Comme l'indique l'article L. 4133-1 du Code du travail, le salarié, doit, de bonne foi, alerter immédiatement l'employeur si les produits ou procédés de fabrication utilisés ou exécutés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Pour l'employeur, l'alerte doit être donnée par le représentant du personnel au CSE à partir du moment où il constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, l'existence d'un

(5) Respectivement le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et comité social et économique, ou plus précisément la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE. Nous reviendrons plus loin sur l'impact majeur de ce changement de dénomination (et de périmètre) sur l'applicabilité du droit d'alerte.

risque grave pour la santé publique ou l'environnement (C. trav., art. L. 4133-2). L'employeur étudie alors la condition simultanément avec le représentant du personnel en question et l'informe de la suite qu'il réserve à l'alerte. En cas de divergence avec l'employeur ou en l'absence de nouvelles dans un délai d'un mois, le salarié ou le représentant du personnel peut se diriger vers le préfet, représentant de l'État dans le département.

Nous présentons dans la section suivante le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, qui se trouve être le cas le plus fréquemment évoqué par nos interviewés (étude empirique), car il couvre directement les problématiques de santé, sécurité et conditions de travail.

1.2. Droit d'alerte du CSE en cas de danger grave et imminent

Le Code du travail précise qu'un membre de la délégation du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en localisation de danger grave et imminent. Il peut l'exercer dans les conditions prévues aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du Code du travail (Lamy, 2020), que nous détaillons dans le paragraphe suivant. Un élu du CSE doit donc se fonder sur un constat de danger grave et imminent ; les salariés disposent eux aussi d'un droit d'alerte en termes de sécurité et de santé, mais à condition d'avoir un motif raisonnable pour pouvoir l'exercer.

1.2.1. Conditions de ce droit d'alerte

D'après cet ouvrage juridique de référence intitulé *Droit des représentants du personnel* (Lamy, 2020), trois conditions sont exigées pour exercer ce droit d'alerte :

1. Le fait dommageable doit présenter une certaine probabilité d'occurrence.
2. Il doit être susceptible de se produire de façon imminente (l'imminence signifie que le risque est susceptible de survenir dans un délai rapproché).
3. Enfin, le danger doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié.

Par ailleurs, si un risque a été identifié, le CSE ne peut que donner l'alerte

dans le cadre de ses fonctions de représentation du personnel. Il n'est pas dans l'obligation de déterminer la cause de dysfonctionnements répétitifs qui peuvent être observés, ni de les relier à des incidents, presque accidents ou accidents. Il ne peut donc pas adapter les mesures pour faire face à ce risque, mais seulement donner l'alerte par l'exercice de son droit d'alerte.

Après avoir énoncé les conditions pour pouvoir exercer ce droit d'alerte danger grave et imminent, penchons-nous sur les types de danger qu'il est possible de faire reconnaître dans le cadre de ce droit.

1.2.2. Types de danger

Selon le Lamy, une circulaire du 25 mars 1993, relative au CHSCT, définit :

- **le danger grave** comme « *tout danger de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » ;
- **le danger imminent** comme celui « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* » ; la notion de danger « *imminent* » renvoie donc à un risque au sens strict (non survenu) (Lamy, 2020).

Le danger peut être aussi collectif ou individuel. Par exemple, les « *risques d'explosion liés au stockage de produits chimiques, ou d'exposition à la Covid-19 en absence de protection...* », ou encore le « *harcèlement moral* » ou la situation de « *travailleur isolé* », peuvent constituer des risques individuels et/ou collectifs. La jurisprudence reconnaît également d'autres types de danger, comme en atteste le tribunal judiciaire de Nanterre dans une décision du 23 mars 2021 : « *Les droits d'alerte déclenchés par un CSE dans ce cadre [sont] légitimes s'agissant :*

- *d'un risque électrique en raison d'infiltrations d'eau et en l'absence d'intervention sur les câbles électriques ;*
- *de la situation d'un travailleur isolé, amené à intervenir notamment sur une chaîne de mécanisation, dépourvue de dispositif de protection efficient (TJ Nanterre, ord. réf., 23 mars 2021, n° 20/02040) ».*

À l'inverse, il a été jugé que ne constituent pas un danger grave et imminent :

- « *l'exposition à des courants d'air (Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43.272) ;*

- le seul fait de travailler sur un site nucléaire (CA Versailles, 26 févr. 1996, n° 9422877) » (Lamy, 2020).

1.2.3. Consignation du droit d'alerte du CSE

Pour exercer ce droit, le salarié doit en aviser immédiatement son représentant ou l'employeur. Ensuite, l'avis doit être consigné par écrit par le représentant du personnel dans un registre spécifique dont les pages sont authentifiées par le tampon du comité (C. trav., art. L. 4132-2, al. 1^{er} ; C. trav., art. D. 4132-1). Selon Anne-Laure Smaguine, dans son ouvrage portant sur les outils à disposition des CSE (*La Boîte à outils du CSE*), cette consignation doit indiquer :

- les postes de travail concernés par la cause du danger ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom du ou des travailleurs exposés.

Une fois le type de danger défini, les conditions d'exercice réunies et la consignation faite, il convient à l'individu de respecter une procédure afin que son droit d'alerte soit recevable. Nous détaillons dans le paragraphe suivant la procédure relative au droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

1.2.4. Procédure de l'alerte DGI (danger grave et imminent)

Face à un risque susceptible de se concrétiser et pouvant avoir des conséquences définitives, importantes ou longues à effacer, l'objectif de ce droit est de simplement éviter de transformer le danger constaté en accident (Smaguine, 2020). Précisons par ailleurs qu'un salarié ne peut pas se détacher au seul motif que son travail est dangereux. En effet, ce dernier a déjà accepté la dangerosité qui fait partie des conditions normales et habituelles de son activité lors de la signature de son contrat de travail, que ce soit un CDD ou un CDI. À partir du moment où l'employeur a pris les mesures de prévention appropriées, le travailleur ne peut pas légitimement se retirer s'il n'existe pas de menace particulière d'agression. Détaillons à présent les différentes étapes à suivre pour émettre un droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI).

1.2.5. Les étapes à respecter

Selon la procédure détaillée par Anne-Laure Smaguine, il est fondamental de respecter les étapes suivantes :

1- La formalisation de l'alerte

Le représentant du personnel au CSE exerce l'alerte et en avise immédiatement l'employeur ou son représentant. Il faut également consigner l'avis par écrit, signé et daté, dans le registre spécial du DGI (C. trav., art. L. 2312-60 et D. 4132-1).

2- L'enquête

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec l'auteur de l'alerte. Une fois le danger constaté et confirmé, d'après l'article L. 4132-5 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.* »

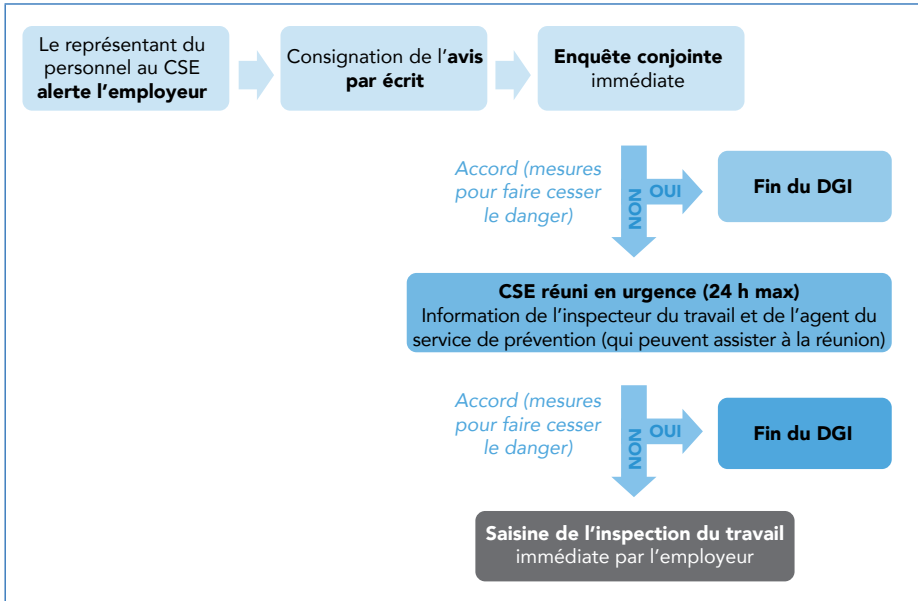
3- Une réunion exceptionnelle du CSE

Selon l'article L. 4132-3 du Code du travail, le CSE est réuni d'urgence, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, dans un délai ne dépassant pas 24 heures. Ensuite, l'employeur doit informer l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie et l'agent de contrôle de l'inspection du travail, qui peuvent assister à la réunion.

4- Saisine de l'inspection du travail

Cette saisine est faite par l'employeur et doit être immédiate en cas de désaccord persistant sur les mesures à prendre (C. trav., art. L. 4132-4). De plus, « *l'inspecteur du travail peut engager des procédures de mise en demeure ou saisir le juge des référés qui pourra ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque* » (Smaguine, 2020). La figure suivante illustre les différentes étapes de la procédure sus-décrite.

Figure 1. La procédure de l'alerte DGI (Smaguine, 2020).



1.2.6. Assistance d'un expert

En cas d'alerte pour DGI, le CSE peut se faire accompagner par des cabinets d'expertise. Pour les risques graves, le CSE peut avoir recours à un expert dit « *habilité* » ou « *certifié* », et qui peut être par exemple un expert SSCT (santé, sécurité et conditions de travail)⁶, pour compléter l'enquête à la suite d'une alerte. L'habilitation de l'expert représente une certification qui justifie de ses compétences, et est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation, ou tout autre comité d'accréditation qui est mentionné à l'article R. 4724-1 du Code du travail. Le recours à un expert peut se faire selon plusieurs modalités (C. trav. art. L. 2315-14) :

1- « *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* ». Dans un arrêt du 18 mai 2022, la Cour de

(6) <https://www.espace-cssct.fr/expertise-cse/expertise-risque-grave>

cassation rappelle que, lorsque l'expertise requise par le CSE est contestée par l'employeur, il incombe au CSE de démontrer qu'il existe un risque grave, identifié et actuel dans l'établissement (ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion, 2022) ;

2- « en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

3- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle » (ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion, 2022).

Comme nous le verrons plus loin, la question du recours aux experts a été complexifiée (pour ne pas dire gênée) par la réorganisation des CHSCT devenus CSE-CSSCT, du fait de procédures de financement différentes (une plus grande part de ce financement incombant aux organisations syndicales) et d'un éloignement de ces instances. Nous présentons dans la section suivante un autre type de droit d'alerte : celui en cas d'atteinte aux droits des personnes.

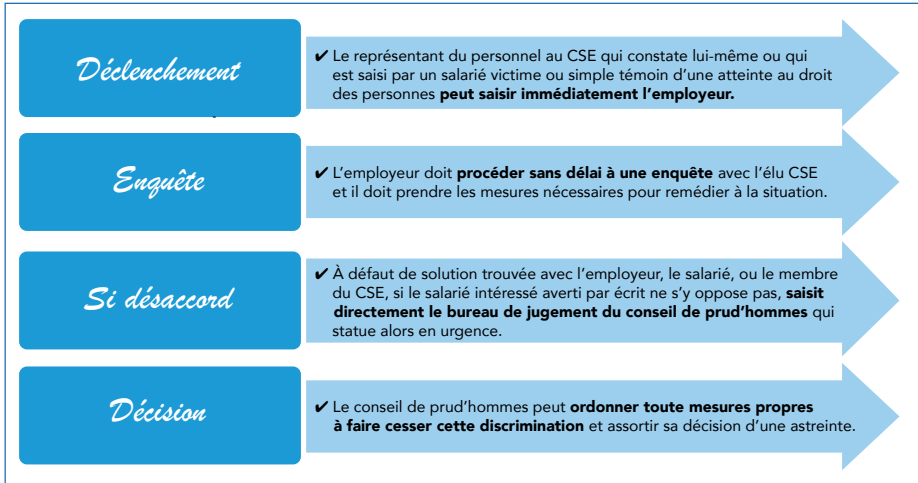
1.3. Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Chaque membre du CSE dispose également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes. Cette atteinte peut notamment résulter « de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement » (C. trav., art. L. 2312-59). De plus, le recours à ce droit d'alerte est possible en cas de harcèlement moral/sexuel ou d'agissement sexiste au sein des entreprises ou administrations.

1.3.1. Procédure de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

La figure suivante illustre la procédure à respecter en cas d'exercice de ce droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes.

Figure 2 - Procédure de l'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (Smaguine, 2020).



1.3.2. Cas d'application

L'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes est notamment valable dans les cas suivants :

- 1- atteintes à la dignité d'une femme ou d'un homme résultant par exemple d'injures, de propos racistes, de réflexions peu amènes sur leur vie privée ;
- 2- contraintes excessives en ce qui concerne l'apparence physique ou vestimentaire ;
- 3- moyens de contrôle de l'activité des salariés sans avoir respecté les procédures convenables (par exemple : installation de caméras de vidéosurveillance à l'insu du salarié) ;
- 4- atteintes aux libertés individuelles et aux droits des personnes. Par exemple, la réclamation du retrait d'éléments de preuve obtenus par l'employeur par des moyens frauduleux (Cass. soc., 10 déc. 1997, 95-42.661)⁷ ;

(7) <https://www.doctrine.fr/d/CASS/1997/JURITEXT00007040180>

5- vérification que l'employeur n'a pas illégitimement pris connaissance de messages personnels du salarié stockés sur son ordinateur professionnel (Cass. soc., 17 juin 2009, 08-40.274, 1287 FS – P + B)⁸.

Si les éléments juridiques garantissant les conditions d'exercice de ce droit semblent avérés et efficaces, force est de constater qu'il a rarement été mentionné par nos interviewés, lors de l'enquête empirique qui sera présentée dans la seconde partie. Il semble donc moins connu que le droit d'alerte pour danger grave et imminent, qui est en quelque sorte le droit d'alerte le plus couramment usité et cité. La section suivante est consacrée au droit d'alerte social, qui concerne de façon plus macroscopique la politique sociale de l'entreprise concernée.

1.4. Droit d'alerte social

Garanti par les articles L. 2312-70 à L. 2312-71 du Code du travail, le droit d'alerte social vise la politique de l'entreprise et est accordé lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés. Il peut être saisi dans les cas suivants :

- multiplication des recours aux contrats à durée déterminée ;
- augmentation du nombre de contrats d'intérim ;
- situation de l'entreprise préoccupante d'un point de vue social⁹.

Afin de mieux illustrer ce que le droit d'alerte social représente et pourrait recouvrir, nous présentons dans la section suivante le cas tristement célèbre des suicides de salariés ayant eu lieu au sein de l'entreprise France Télécom à la fin des années 2000.

(8) <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020768696/>

(9) <https://www.espace-cssct.fr/dispositifs-cssct/droit-alerte-cse>

Une illustration du droit d’alerte social : le harcèlement social à France Télécom

Entre 2007 et 2010, une vague de suicides touche les salariés de l’entreprise France Télécom, qui sera plus tard renommée Orange. Cette crise sociale survient à la suite de décisions décrivant la volonté de Didier Lombard, alors PDG de l’entreprise France Télécom, de restaurer la compétitivité de l’entreprise, de la maintenir et de la développer. Pour ce faire, la direction de l’entreprise décida de réduire drastiquement les effectifs. Cette réduction de plus de 20 000 postes (et la mutation de quelque 14 000 autres) devait être réalisée, selon les objectifs des dirigeants, sans recourir à des licenciements. Les départs de salariés devaient donc, dans leur esprit, se dérouler du fait propre des salariés, c’est-à-dire en les poussant à la démission, ou de quelque manière que ce soit : *« je les ferai partir d’une façon ou d’une autre, par la porte ou par la fenêtre »*, avait-il déclaré dans une formule restée marquante (Franceinfo, 2019). Les plans de réorganisation prévus à cet effet prévoyaient la formation de milliers de cadres supérieurs à de nouvelles méthodes de management visant à pousser à la démission les salariés concernés par la suppression de leur emploi. Ainsi, le *« climat anxiogène »* créé par cette politique par le biais de pratiques répétées telles que des *« mobilités forcées »* ou des *« manœuvres d’intimidation »*, *« ont entraîné ou accentué, chez nombre de salariés, une souffrance dont les manifestations ont pris des formes diverses, la plus dramatique étant le passage à l’acte suicidaire »* (id.). Suite à cette crise, Didier Lombard a été jugé pour harcèlement moral et social institutionnel. Il a été condamné en première instance en 2019 à *« un an de prison, dont huit mois avec sursis, et 15 000 euros d’amende après cette série de suicides de salariés »* (AFP Infos économiques, 2022a).

En se basant sur les déclarations d’un soutien de Didier Lombard, exercer un droit d’alerte social aurait pu permettre de contrer cette détresse sociale, et ainsi limiter (voire éliminer) le risque de suicide chez les employés concernés. En effet, ce dernier a assuré que *« les signes précurseurs, du malaise social, ne sont pas remontés de manière adéquate au conseil d’administration »*

et que « *les discours des partenaires sociaux sur les risques psychosociaux sont quasi-inexistants dans les procès-verbaux des 17 conseils d'administration* » (AFP Infos économiques, 2022a). Néanmoins, selon d'autres analystes, plusieurs alertes auraient été remontées aux ressources humaines, et à la direction, sur l'état de santé inquiétant de certains salariés. Ces remontées proviendraient de cadres, de médecins du travail mais également de syndicats, en 2007, « *sur la mise en danger de la santé des salariés au sein de France Télécom* ». De plus, les syndicats ont exercé un droit d'alerte et l'inspection du travail avait notamment été saisie et avait rendu un rapport suite au suicide d'un employé en 2009, établissant que certaines causes évoquées dans sa lettre étaient liées à son travail (Le Monde avec AFP, 2010). Cet exemple nous montre que l'utilisation du droit d'alerte peut être efficace, selon les circonstances et le contexte social de l'entreprise au moment de l'exercice. Ici, un droit d'alerte semble avoir été déposé, et pourtant les modes de management n'ont pas changé, et la détresse sociale ressentie par les employés visés par les plans de réorganisation n'a pas été atténuée. L'efficacité du droit d'alerte est donc une question qui se pose toujours, au-delà même de son applicabilité effective dans le quotidien des entreprises et administrations.

Le droit d'alerte économique permet quant à lui aux représentants du personnel de lancer l'alerte en cas de situation économique délicate, voire critique, pour l'entreprise, risquant notamment d'impacter l'emploi et les conditions de travail des employés.

1.5. Droit d'alerte économique

Garanti par les articles L. 2312-63 à L. 2312-69 du Code du travail, le droit d'alerte économique est attribué aux entreprises de plus de 50 salariés et transite par la commission économique du CSE. Il peut être saisi dans les cas suivants :

- « *projets préoccupants de réorganisation ou de restructuration* ;
- *projet de cession, de fusion ou d'acquisition* ;

- *plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui impacte les salariés de manière préoccupante.* »¹⁰

Ainsi le droit d'alerte économique doit permettre aux salariés et à leurs représentants de se pencher sur la situation économique de l'entreprise, de remonter l'alerte en cas de situation préoccupante, afin de tenter de préserver la pérennité de l'entreprise et *in fine* les emplois qui y sont associés. Le recours à ce droit d'alerte économique demande de passer par plusieurs étapes et consultations, détaillées ci-dessous.

1.5.1. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Tous les ans, une consultation économique doit avoir lieu dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le CSE y formule un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise, et cette consultation s'inscrit dans un ensemble d'interactions plus large.

1.5.1.1. Les trois consultations

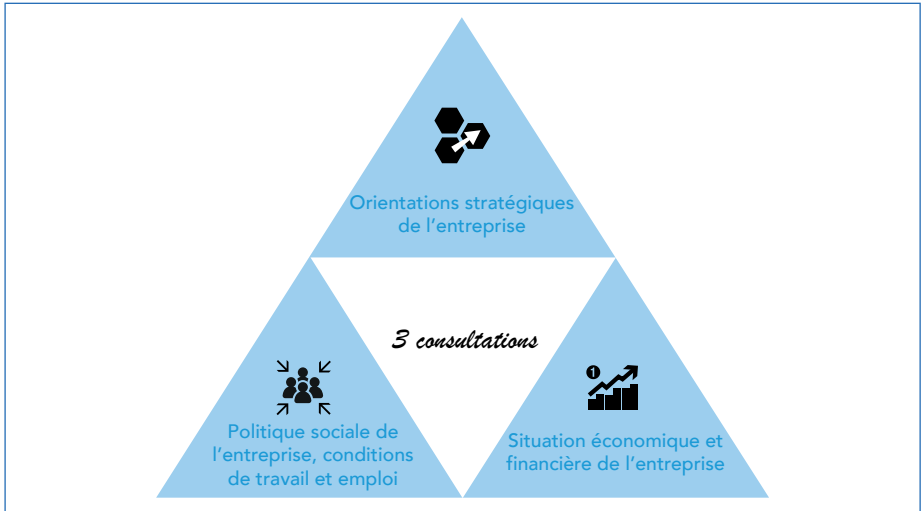
Cette consultation économique est donc accompagnée par d'autres, plus ciblées sur les composantes stratégiques ou sociales :

- consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Selon l'article L. 2312-17 du Code du travail, ces trois consultations permettent aux représentants du personnel de bien étudier les résultats et les différentes stratégies utilisées par l'entreprise, ainsi que leurs impacts sur la situation présente et à venir des salariés. La figure ci-après illustre les thèmes de ces trois consultations.

(10) <https://www.espace-cssct.fr/dispositifs-cssct/droit-alerte-cse>

Figure 3 - Les consultations récurrentes du CSE dans le champ économique et social (Smaguine, 2020).



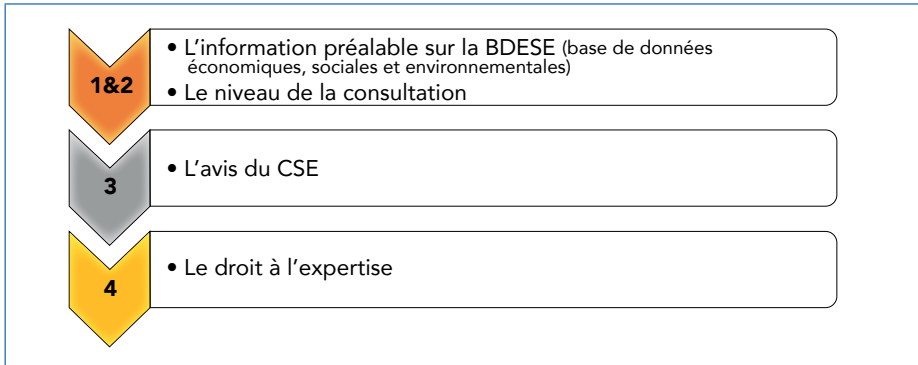
1.5.1.2. Objectif d'une consultation économique

Lors d'une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, il s'agit non seulement de discuter des chiffres comptables, mais également de mener une discussion de fond avec l'employeur, de poser des questions et de recueillir les explications des acteurs les plus informés, le directeur administratif et financier par exemple. L'objectif global est au final d'être capable de mesurer la performance de l'entreprise et de positionner « *ses résultats dans leur contexte économique et social : place au sein d'un groupe, endettement, rémunération etc.* » (Smaguine, *op. cit.*).

1.5.1.3. Les différentes étapes du déroulement d'une consultation

La figure ci-dessous permet d'apercevoir les quatre étapes du déroulement d'une consultation, que nous détaillons dans la suite du paragraphe.

Figure 4 – Consultation économique par étapes.



Étape 1 : l'information préalable sur la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales)

Les informations obligatoires que l'employeur doit mettre à disposition des organisations syndicales doivent être transmises *via* une base d'information nommée base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Le détail des informations à transmettre est listé par les articles L. 2312-25, R. 2312-16 et R. 2312-17 du Code du travail. En outre, ces modalités peuvent être mieux précisées dans le cadre d'un accord d'entreprise. Ainsi, l'article L. 2312-19 du Code du travail stipule qu'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, peut définir : « 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations »¹¹.

Étape 2 : le niveau de la consultation

La consultation doit se dérouler au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements distincts composant celle-ci, ce qui conduit à l'implication directe du CSE central de l'entreprise, avant celle des CSE d'établissement.

(11) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262394/2023-03-01

Étape 3 : l'avis du CSE

À la suite de cette consultation, le comité dépose un avis sur la situation économique et financière de l'entreprise. Cet avis « *ne se résume pas à un vote pour ou contre, c'est aussi l'occasion d'identifier les risques ou les opportunités de la situation et de proposer des options alternatives* » (Smaguine, 2020).

Étape 4 : le droit à l'expertise

En fonction des cas, le CSE peut décider de faire valoir son droit de recourir à un expert-comptable, tel que garanti par l'article L. 2315-88 du Code du Travail, qui précise : « *Le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.* »¹²

Selon les cas, cette expertise peut être financée entièrement par l'employeur, ou bien les frais sont répartis entre l'employeur et le CSE à hauteur de 80 % pour l'employeur et de 20 % pour le CSE¹³. Le choix de l'expert revient au CSE, cependant l'employeur peut faire un recours s'il conteste le choix de l'expert, le montant des frais de la prestation ou l'opportunité de l'expertise. Toutefois, le CSE peut également faire des recours, en particulier quand l'expert n'a pas les moyens d'accomplir la mission confiée. Pour la préparation de ses travaux, le CSE peut aussi faire appel à tout type d'expertise qu'il rémunère lui-même (ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion, 2022). Comme nous l'expliquera un expert rencontré lors de cette enquête, ce changement, assez récent, des règles de fonctionnement et de financement du recours à l'expertise ne sera pas sans produire des modifications importantes dans la réalité des opérations de recours à l'expertise.

(12) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262505

(13) Schématiquement, le coût de l'expertise est entièrement pris en charge par l'employeur dans les cas de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. Le coût est partagé dans le cas de consultations récurrentes sur les orientations stratégiques ou pour des consultations ponctuelles (introduction de nouvelles technologies par exemple).

1.5.2. Utilisation du droit d'alerte économique – le cas d'EDF et de l'ARENH

Dans le but d'illustrer le recours au droit d'alerte économique, nous proposons ici de détailler un cas traitant d'un sujet d'actualité, celui du prix de l'électricité (qui a connu des vagues d'augmentation importantes notamment depuis 2022). Lorsque l'on revient sur l'histoire récente du prix de ce bien de première nécessité, les analystes citent régulièrement des explications géopolitiques, mais aussi les mécanismes de fixation des prix dans le cadre d'un marché européen régulé.

En 2022, le CSEC (comité social et économique central) d'EDF a utilisé son droit d'alerte économique pour dénoncer le danger que représentait, selon lui, la situation financière d'EDF. Comme l'indiquait le secrétaire du CSEC d'EDF : « *Si rien n'est fait, EDF pourrait ne pas passer le cap de la fin de l'année* » (WAJSBROT, 2022). Selon le CSEC, en particulier à cause du mécanisme de l'ARENH (accès régulé à l'électricité nucléaire historique), EDF a été forcée de vendre son électricité à « *prix cassé* » à ses concurrents, accentuant l'accumulation de ses dettes nettes qui allaient passer de 44 milliards d'euros fin 2021 à 65 milliards d'euros fin 2022.

Ayant considéré la situation de l'entreprise comme préoccupante, le CSEC a décidé de se faire assister par un cabinet d'expertise, le cabinet Secafi. Après quatre mois d'expertise, le CSEC et les membres du cabinet ont tenté de proposer aux dirigeants d'EDF ainsi qu'au Gouvernement français une nouvelle stratégie de calcul du tarif de l'électricité. Ils indiquaient alors : « *Nous demandons au Gouvernement de la mettre en œuvre en urgence pour remplacer le nouveau déplafonnement de l'ARENH à 130 TWh, décrété au 1^{er} juin par la CRE et qui donne injonction à EDF de brader encore plus d'électricité à ses concurrents* » (D'Allard, 2022). Les membres du CSEC et le cabinet d'expertise proposaient aussi de fixer le tarif de base de l'électricité, d'après la production nationale du secteur nucléaire et hydraulique, à 60 euros/MWh, ce qui se traduirait par l'augmentation tarifaire imposée par la Commission de régulation de l'énergie (CRE) (diviser par 2,5). Selon Philippe Page Le Mérou, secrétaire du CSEC d'EDF, deux mesures ont été proposées pour protéger la situation financière de

l'entreprise au travers de la suspension du recours à ce tarif régulé ARENH, ainsi que de procéder au recalcul des tarifs en fonction du mix de production français effectivement convoqué par le réseau (Bulletin quotidien, 2022). Comme on peut le voir dans cet exemple, assez technique, les représentants des salariés peuvent, *via* le droit d'alerte économique, se pencher très sérieusement sur des questions stratégiques pouvant affecter l'ensemble de leur entreprise, incluant également la réflexion des parties prenantes gouvernementales et l'action publique.

Au cours de la même période, le Gouvernement annonça un projet de renationalisation totale d'EDF. Toutefois, selon certains syndicalistes, cette perspective ne saurait être gage de pérennité, dans le sens où le Gouvernement aurait selon eux pour objectif final de privatiser les activités rentables de l'entreprise et de ne conserver dans le giron public que des activités plus délicates à rentabiliser. C'est en ce sens que l'inquiétude des syndicalistes n'a pas été réduite par ce projet et que leur alerte est restée active, dans la mesure où un projet de renationalisation mécanique de l'entreprise ne réglerait pas, dans leurs projections, le déséquilibre financier et économique d'EDF sur le long terme.

Comme nous pouvons le voir ici, les partenaires sociaux disposent, dans le cadre du droit d'alerte économique, d'un véritable pouvoir d'analyse et d'alerte qui touche aussi bien à la dimension sociale et économique que stratégique, voire politique, relative au futur de leur entreprise. Au vu de la complexité des sujets, il semble important que les représentants élus puissent se faire épauler par des experts disposant, selon les sujets, des ressources et expertises utiles pour étayer leur argumentation.

1.5.3. CSE central et CSE d'établissement

Certaines entreprises sont composées de plusieurs établissements. Dans ce cas, chaque établissement dispose d'un comité d'établissement et d'un comité central d'entreprise. La Cour de cassation, dans un arrêt du 15 juin 2022, précise que l'exercice du droit d'alerte économique appartient seulement au CSE central, et non pas aux CSE d'établissement (*Liaisons sociales quotidien*,

2022). La Cour précise qu'un CSE d'établissement ne peut pas mettre en œuvre la procédure d'alerte économique à la place du CSE central, même lorsque celui-ci ne l'a pas fait (ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion, 2022)¹⁴. Cela s'applique même si la situation économique de l'entreprise a des répercussions sur les établissements.

1.5.4. Assistance d'un expert

En cas d'alerte économique, le CSE peut se faire accompagner par des cabinets d'expertise, et notamment par un expert-comptable¹⁵. Si les informations présentées par l'employeur ne sont pas suffisantes ou satisfaisantes, le CSE peut se diriger vers une expertise comptable afin d'établir un autre constat, et donc de déterminer si la situation économique s'avère réellement préoccupante.

La section suivante traite du droit d'alerte individuel et de la liberté d'expression. S'il existe bien sûr en droit, notons toutefois qu'il n'a été, lui aussi, que très rarement mentionné par nos interviewés, comme nous le verrons plus loin dans la partie consacrée à l'enquête empirique.

1.6. Droit d'alerte individuel et liberté d'expression

Dans le cadre de leur travail, certains salariés peuvent malheureusement être victimes de discrimination et de harcèlement. Dans ce cas, ils peuvent exercer leur droit d'alerte individuel (et ainsi devenir ce que l'on nomme des « lanceurs d'alerte »), et donc ils doivent être en mesure de manifester leur liberté d'expression pour dénoncer ces agissements. À ce titre, les lois n° 2013-1117 du

(14) La Cour de cassation s'est prononcée dans ce sens lors d'un jugement d'une réorganisation qui a conduit à l'arrêt de l'activité de deux des établissements d'une entreprise. En réaction, le CSE d'un des deux sites concernés par la fermeture a décidé de se faire accompagner par un expert-comptable dans le cadre du droit d'alerte économique, dans le but de le guider dans l'élaboration du rapport d'alerte (comme prévu à l'article L. 2315-92 du Code du travail). Pour l'employeur, une telle faculté est réservée au CSE central et non pas au CSE d'établissement. Cependant, comme le CSE central n'avait pas mis en œuvre la procédure d'alerte économique et que la réorientation de la société allait avoir des conséquences directes sur l'établissement, le tribunal judiciaire a rejeté la requête de l'employeur. Ainsi, « le CSE d'établissement a donc été jugé légitime à recourir à cette prérogative, la situation économique de l'entreprise, présentant effectivement un caractère préoccupant. "condition nécessaire et suffisante de la mise en œuvre du droit d'alerte" ». Ce raisonnement a par la suite été sanctionné par la Cour de cassation (*Liaisons sociales quotidien*, 2022).

(15) <https://www.espace-cssct.fr/expertise-cse/dans-quel-cas>

6 décembre 2013 et n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 permettent de protéger le lanceur d'alerte individuel contre les mesures de « *rétorsion ou de représailles* » si cette dénonciation est de bonne foi (Mariette, 2022).

La protection des salariés qui exercent leur droit d'alerte individuel est clairement rappelée par la Cour de cassation qui avait invalidé un licenciement prononcé peu après une dénonciation de la part d'un salarié. Dans un arrêt rendu le 7 juillet 2021, la Cour souligne que « *lorsque le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit de signaler des conduites ou actes illicites* » (Mariette, 2022)¹⁶.

Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, la théorie du « *motif contaminant* » peut s'appliquer dans ces cas de licenciements situés à proximité temporelle d'une alerte lancée ou d'une dénonciation d'agissements illégitimes. La Cour mentionne particulièrement que lorsqu'il y a un motif illicite parmi les autres motifs dans la lettre de licenciement, cela mène à la nullité du licenciement. Dans un arrêt du 16 février 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé que « *le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul* ». Il s'agissait d'un salarié qui avait exprimé son désaccord sur un projet de rachat de parts de la société bancaire qui l'employait (qui était absorbée par une grande banque), car l'opération lui avait semblé frauduleuse sur le plan fiscal. Le salarié a alors invoqué la nullité de son licenciement en se basant sur la violation de sa liberté d'expression (Mariette, 2022).

(16) Dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale et la criminalité économique, la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà invalidé des licenciements en raison d'une dénonciation de la part du salarié. Dans un arrêt du 7 juillet 2021, la chambre a fait une application « *anticipée* » du mécanisme probatoire prévu par la loi de 2013 : « *En application de l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, lorsque le salarié présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit de signaler des conduites ou actes illicites.* » (Mariette, 2022). Concernant ce cas, le licenciement du salarié était motivé par une insuffisance professionnelle. La cour d'appel avait rejeté la demande du salarié sur la nullité de son licenciement en raison de sa dénonciation adressée à la direction départementale qui était postérieure à la convocation de celui-ci à l'entretien préalable au licenciement. La Cour de cassation a ainsi prononcé la nullité du licenciement, car la bonne foi du salarié pouvait être prouvée.

Rappelons enfin que, d'après le *Lamy Droit des représentants du personnel*, le refus de l'autorisation du licenciement peut être prononcé si et seulement si :

- 1- les faits dénoncés sont qualifiés comme crime ou de délit ;
- 2- le salarié a agi de bonne foi ;
- 3- et si le salarié en a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Le droit à la déconnexion, moins connu quoique mis en lumière par la démocratisation du télétravail observée depuis la crise sanitaire de 2020-2021, est quant à lui présenté dans la section suivante.

1.7. Télétravail et droit à la déconnexion

À la suite des différentes restrictions de circulation et confinements liés à la pandémie de Covid-19, le télétravail est devenu une modalité de travail de plus en plus commune pour une part importante des salariés. En effet, selon une étude menée par la Dares, le nombre de salariés ayant recours au télétravail durant la pandémie s'élevait à 27 % en janvier 2021, contre seulement 4 % en 2019 (Gal, 2022). Pour nombre de Françaises et Français, le télétravail a longtemps été synonyme d'une liberté accrue, devant permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En revanche, certains travailleurs ont souffert du télétravail forcé, qui s'est accompagné d'une augmentation des risques psychosociaux comme le stress et l'isolement, causés par la privation générale du lien social et de zones de loisirs. De plus, l'hyper-connexion est apparue aujourd'hui comme un risque attaché aux nouvelles formes d'organisation du travail, dont le télétravail fait partie intégrante. Ainsi, il convient de rappeler que « *le respect des durées maximales de travail autorisées, des temps minimaux de repos obligatoires, des jours de congés et du droit à la déconnexion s'impose dès lors à l'employeur* » (Gal, 2022) et ce quels que soient les modalités de travail et le degré d'autonomie du salarié. En effet celui-ci doit pouvoir bénéficier des garanties attachées au droit à la protection de la santé, à la vie privée et à une vie familiale normale. Dans le cadre de ces nouvelles modalités de travail, le législateur a donc prévu un droit à la déconnexion, enrichissant la typologie des différents types de droits d'alerte.

Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion consiste à protéger le travailleur contre la tentation d'utiliser les outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit est reconnu par la jurisprudence et selon son inscription au Code du travail, il s'applique durant les temps de repos hebdomadaires et quotidiens, les jours fériés, les congés et les périodes de suspension du contrat de travail (arrêt de travail pour maladie ou un congé parental). D'après Gal (2022), deux dispositifs juridiques coexistent désormais :

1- une obligation générale au titre des négociations obligatoires en entreprise (C. trav., art. L. 2242-17) ;

2- une obligation spécifique à l'égard des salariés occupés selon un forfait en jours sur l'année (C. trav., art. L. 3121-64).

Une obligation de la part de l'employeur s'ajoute alors à celles préexistantes « lorsqu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation, les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord » (Gal, *op. cit.*). L'employeur doit alors élaborer de façon unilatérale une charte relative au droit à la déconnexion, après avoir reçu l'avis du CSE.

1.8. Synthèse des droits d'alerte et cas d'application

Afin d'illustrer les différents types de droits d'alerte et de retrait, nous proposons dans le tableau suivant quelques cas d'application ayant donné lieu à des jugements juridiques.

Tableau 1 – Cas d’application et exemples des différents types de droits d’alerte.

| Cas d’application | Type de danger | Type de droit | Émetteur de l’alerte | Raison de l’alerte | Avis judiciaire/réf. |
|---|--|---|---|--|---|
| Cas de stockage de matières dangereuses : risques d’explosion | Danger grave et imminent (collectif) | Droit d’alerte pour la santé publique | DP, CE, CHSCT (avant le 1 ^{er} janv. 2020) | Évacuation rapide | Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111 |
| Risque électrique en raison d’infiltrations d’eau et en l’absence d’intervention sur les câbles électriques | Danger grave et imminent (collectif) | Droit d’alerte pour la santé publique | DP, CE, CHSCT (avant le 1 ^{er} janv. 2020) | Ne pas faire de victimes Ne pas causer d’accidents | Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111 |
| Un travailleur isolé, amené à intervenir notamment sur une chaîne de mécanisation, dépourvue de dispositif de protection efficace | Danger grave et imminent (individuel) | Droit d’alerte pour la santé publique | CSE et/ou salarié concerné (après le 1 ^{er} janv. 2020) | Ne pas faire de victimes Ne pas causer d’accidents + Motif raisonnable (manque de sécurité) | TJ Nanterre, ord. réf., 23 mars 2021, n° 20/02040 |
| Cas d’atteinte à la liberté religieuse d’un salarié (discrimination) ¹⁷ | Danger social (individuel) | Droit d’alerte pour atteinte aux droits des personnes | DP, CE, CHSCT (avant le 1 ^{er} janv. 2020) | Risques psychosociaux + Motif raisonnable | Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274 |
| Cas d’exposition à des courants d’air | Ce n’est pas un danger grave et imminent | Pas de droit d’alerte | — | — | Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43.272 |
| Cas d’un travailleur qui travaille en centrale nucléaire | Ce n’est pas un danger grave et imminent | Pas de droit d’alerte | — | — | CA Versailles, 26 févr. 1996, n° 9422877 |

(17) <https://www.espace-cssct.fr/dispositifs-cssct/droit-alerte-cse>

| | | | | | |
|--|---|---------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Des faits affectant la situation de l'entreprise d'une manière préoccupante ¹⁸ | Danger économique (collectif) | Droit d'alerte économique | CE (avant le 1 ^{er} janv. 2020) | Protéger l'entreprise | Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 10-30.126 |
| Recours important ou abusif à plusieurs contrats précaires par l'entreprise | Danger social | Droit d'alerte social | Depuis le 1 ^{er} janv. 2020 : CSE | Risques sociaux | Articles L. 2312-71 et suivants du Code du travail |
| L'agression d'un chauffeur de bus alors que l'agresseur n'avait pas été arrêté ¹⁹ | Danger imminent (individuel et collectif puisque aucune mesure n'a été prise) | Droit de retrait | Exercé par le salarié | Risques de répétition de l'agression | Articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail |

1.9. Récapitulatif des différents types de droit d'alerte (DA), droit de retrait (DR) et droit de grève (DG)

De la même manière, le tableau ci-dessous vise à produire une synthèse des différents types de droits d'alerte, droit de retrait et droit de grève, en distinguant leur configuration d'utilisation, leur modalité de déclenchement (individuel, collectif...) et des cas d'application servant d'illustrations.

(18) <https://www.cse-guide.fr/droit-dalerte/>

(19) <https://www.village-justice.com/articles/droit-retrait-droit-travail,34275.html>

Tableau 2 – Récapitulatif des différents types de droits d’alerte, droit de retrait et droit de grève.

| Type de droit : d’alerte (DA), de retrait (DR) de grève (DG) | Utilisation | Déclenchement individuel ou collectif | Cas d’application/ exemples |
|---|--|--|---|
| DA en cas de danger grave et imminent | Pour lutter contre les accidents graves en éliminant le danger | Collectif -> CSE | Dysfonctionnement d’un capteur indiquant une potentielle fuite de gaz dangereux |
| DA en cas d’atteinte aux droits des personnes | Pour toute mesure discriminatoire relative au travail | Collectif -> CSE | Contraintes excessives concernant l’apparence physique du salarié |
| DA en cas de risque grave pour la santé publique et l’environnement | Si les produits ou procédés de fabrication utilisés ou exécutés par l’établissement affectent la santé publique ou l’environnement | Individuel et collectif | Cas de stockage de matières dangereuses sur site sans avoir pris les mesures de protection nécessaires (isolation du réservoir pour éviter la contamination du sol) |
| DA économique | Pour dénoncer le danger de la situation financière et économique de l’entreprise | Collectif -> CSE | Accumulation des dettes à causes de stratégies adoptées par la direction de l’entreprise |
| DA social | Vise la politique sociale de l’entreprise | Collectif -> CSE | Multiplication des recours aux contrats à durée déterminée (Cf. : articles L. 2312-70 à L. 2312-71 du Code du travail) |
| DR (droit de retrait) | Tout salarié peut interrompre son travail s’il est exposé à un danger grave et imminent | Individuel -> salarié | Les chauffeurs de bus considèrent que leurs bus ne sont pas équipés pour garantir leur sécurité |
| DG (droit de grève) ²⁰ | Cessation concertée du travail en vue d’obtenir la satisfaction de demandes professionnelles | Individuel en théorie mais collectif en pratique | Arrêt total de l’activité par plusieurs centaines de milliers de mineurs durant plusieurs semaines lors de la grève des mineurs de 1948 (Fontaine et Vigna, 2014) |

(20) <https://www.vie-publique.fr/fiches/23889-quest-ce-que-le-droit-de-greve>

Partie 2

Droit d'alerte, de retrait ou de grève ?

Droit d'alerte, de retrait ou de grève ?

Comme l'indique Marcel Pochard dans *Les 100 mots de la fonction publique*, le droit de retrait, qui est un droit individuel, peut être utilisé pour asseoir une revendication collective. Cela ne simplifie pourtant pas le recours à ces différents droits : « *tout le problème est dans le respect de ces conditions d'exercice du droit. Le risque est qu'il soit détourné en un moyen de revendication collective, alors que par nature il est un droit individuel à apprécier dans un contexte précis et déterminé* » (Pochard, 2021, p. 48). Pourtant, selon Syndex, « *le recours à ces droits peut être collectif si le danger signalé affecte plusieurs salariés en même temps (équipe, service) et le retrait ne peut être assimilé à une grève car il n'en a pas le caractère concerté (dépôt de préavis, affichage de revendications, etc.)* » (Syndex, 2015, p. 411) (*id.*). Nous allons donc voir dans les sections qui suivent comment doivent se dérouler les arbitrages dans les choix entre les différents droits.

2.1. Comment choisir entre le droit d'alerte et le droit de retrait ?

Le choix entre droit d'alerte et droit de retrait n'est pas nécessairement simple et a pu donner matière à débat au sein de la jurisprudence. Le Conseil d'État a

ainsi eu l'occasion de rappeler, pour des enseignants soumis à « *des conditions de travail à la limite de l'acceptable en raison de la présence de déjections de chauves-souris dans les salles de classe* », que la solution n'était pas dans le droit de retrait, « *mais dans le droit d'alerte spécifique dont disposent les représentants du personnel au CHSCT [/CSE] pour faire traiter la situation en urgence par les autorités compétentes (CE, 18 juin 2014, n°369.531)* » (Pochard, 2021, p. 48).

2.2. Une situation caniculaire peut-elle justifier un droit de retrait ?

Avec le réchauffement climatique, les canicules sont de plus en plus récurrentes. Il faut donc prendre en compte ces situations extrêmes, en particulier pour les salariés qui travaillent en extérieur comme les jardiniers, les salariés du BTP ou encore les ouvriers agricoles, puisqu'en été, ils peuvent être exposés à ces fortes chaleurs. Même si le mot « *canicule* » n'est pas mentionné dans le Code du travail, l'employeur doit prendre des mesures qui visent à protéger la santé de ses salariés, en prenant en considération les risques liés aux températures élevées (Thiébaux, 2022). Une question se pose alors : peut-on refuser de travailler en cas de canicule ? Et que dit la loi ?

Le Code du travail ne mentionne pas de température au-delà de laquelle le salarié est dispensé de travailler. Cependant, les salariés peuvent exercer leur droit de retrait, malgré le manque de dispositions spécifiques dans ce code (Libération, 2022). Néanmoins, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) dispose que : « *au-delà de 30 °C pour une activité sédentaire, et 28 °C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés* » (INRS, 2019). Par exemple, une urgence médicale engageant le pronostic vital peut être causée par un coup de chaleur, à savoir une surchauffe de l'organisme avec une température au-delà de 40 °C (Thiébaux, 2022).

Un salarié pourrait donc exercer son droit de retrait s'il estime qu'il est en

danger et que son employeur n'a mis en place aucune des mesures préventives suivantes :

- élaboration d'un plan de gestion interne pour contrôler les bâtiments et les équipements (aération, pièces rafraîchies, thermomètre, stores...);
- information aux travailleurs des symptômes d'alerte et des moyens de précaution ;
- mise à disposition d'eau potable (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfectés), mise à disposition des moyens de rafraîchissement (distributeurs d'eau potable fraîche, locaux rafraîchis...), et vérification des réserves d'eau potable, en particulier dans le BTP (3 L d'eau/jour/travailleur au minimum) ;
- aménagement des horaires de travail pour éviter l'exposition à la chaleur (si nécessaire) ;

Dans le secteur du BTP, si l'évaluation montre que les mesures prises sont insuffisantes, l'employeur doit arrêter les travaux. Sinon, en fonction de la taille de l'établissement, le salarié dispose également de la possibilité de solliciter les représentants du personnel (CSE) (Thiébaux, 2022).

Le cas des accidents de travail liés aux fortes chaleurs

Durant l'été 2022, Santé publique France a signalé que six accidents du travail mortels ont pu être provoqués par les vagues de chaleur successives (Franceinfo, 2022). En effet, la France a été marquée cette année-là par de multiples épisodes de canicule, avec des records de températures qui ont été battus (plus de 40 °C à certains endroits). La question des risques professionnels engendrés par les fortes chaleurs est donc plus que jamais d'actualité. En termes d'impact sur la santé, les coups de chaleur sont très préjudiciables, puisque mortels dans 15 à 25 % des cas. Mais l'impact de la chaleur sur la santé est d'autant plus grave que la tâche effectuée est difficile (par exemple : travail de restauration d'une toiture) (INRS, 2019). Les risques d'accidents augmentent également avec la chaleur, car elle provoque une baisse de la vigilance des salariés exposés, ainsi qu'une augmentation du temps de réaction. La transpiration peut également devenir gênante car elle peut rendre les mains glissantes ou gêner la vision.

2.3. Le rôle des instances représentatives et du médecin du travail

2.3.1. Le cas des délégués du personnel

Les premiers lanceurs d'alerte consacrés par le Code du travail ont été les représentants du personnel. C'est à la quatrième loi Auroux qu'on doit leur institution à travers le mécanisme du droit d'alerte :

- « *du délégué du personnel ; ce droit est prévu lorsqu'il y a "une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise"* ;
- *du comité d'entreprise en matière économique ;*
- *des membres du CHSCT [/CSE]. »* (de Quenaudon, 2015).

Les délégués du personnel disposent ainsi « *d'un droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés, à leurs droits et à leurs libertés individuelles* » (Syndex, 2015, p. 411).

2.3.2. Le cas de l'ex-CHSCT

Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) disposait également d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent. Les représentants du personnel pouvaient donc par ce biais dénoncer des situations de travail dégradées et qui mettaient en jeu la sécurité et la santé des salariés (Syndex, 2015, p. 411). Ce droit est aujourd'hui dans les mains du CSE et de sa commission CSSCT.

2.3.3. Le rôle du médecin du travail

De plus, le médecin du travail peut jouer un rôle important pour appuyer les dénonciations des salariés, en « *mobilisant les constats qu'il a lui-même pu faire dans le cadre de son activité clinique* ». Il a le pouvoir de mettre en place une procédure d'alerte par un écrit lorsqu'il constate un risque pour la santé des salariés. Cet écrit doit être motivé et circonstancié, décrire ce risque et avancer des propositions de mesures de prévention (Syndex, 2015, p. 412).

2.3.4. Coordination des instances représentatives

Lorsqu'une procédure d'alerte est lancée, les instances représentatives du personnel peuvent agir de manière complémentaire, rendant ainsi la procédure plus efficace. Dès lors, elles doivent se coordonner dans le respect de leurs prérogatives spécifiques (Syndex, 2015, p. 412).

2.3.4.1. Une alerte mise à l'ordre du jour des réunions

Quand le danger est connu ou peut être anticipé, le CHSCT/CSE peut, dans le cadre de ses réunions, porter cette question à l'ordre du jour. Lorsque le point y est abordé, les élus construisent la recevabilité et la légitimité d'un éventuel droit d'alerte ultérieur, et mettent à ce titre les salariés en situation de vigilance (Syndex, 2015, p. 412).

2.3.4.2. Intégrer l'alerte au DUERP et au Papripact

Comme le rappelle Syndex (2015, p. 413), suite au déclenchement d'un droit d'alerte, il faut concrétiser dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) la prise en compte des nouveaux risques identifiés et les mesures de prévention correspondantes. À rappeler également que les membres du CHSCT/CSE doivent s'assurer que les actions préventives figurent bien dans les priorités inscrites au Papripact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Les actions préventives sont par exemple un investissement dans un nouveau matériel, des dispositifs de formation appropriés, la révision d'outils ou de procédure de travail, etc.

2.4. Les dispositifs organisationnels pour réduire les risques au travail

2.4.1. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Par délégation du CSE, la CSSCT est chargée des missions et des interventions liées à la santé et à la sécurité des conditions de travail.

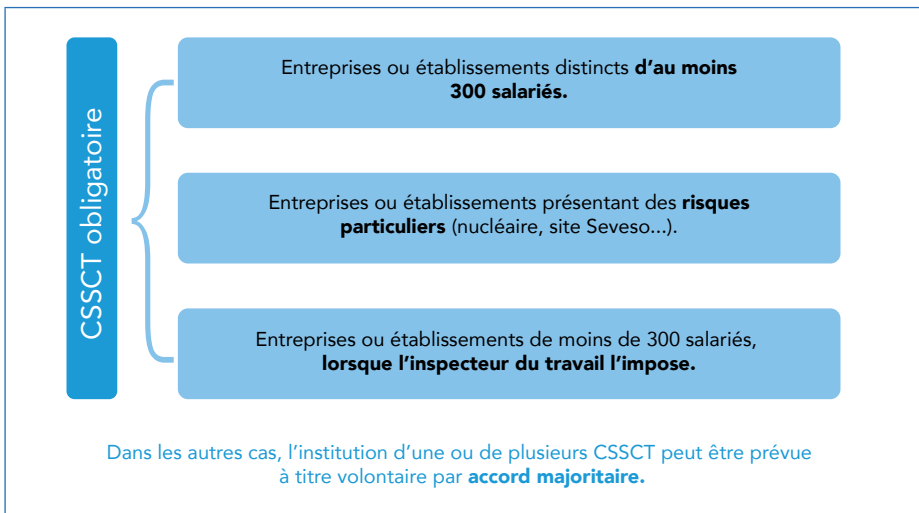
2.4.1.1. Objectif et mise en place

La mise en place d'une ou plusieurs CSSCT a pour objectif de permettre au CSE de déléguer une partie de ses missions dans le domaine de la santé au travail. L'instauration de la CSSCT dépend d'une entreprise à l'autre, tout en s'adaptant aux spécificités locales : facteurs de risque, secteur d'activité, etc. (Smaguine, 2020). Tel que rappelé par l'auteure, la CSSCT est obligatoire dans les cas suivants, illustrés par la figure ci-dessous :

- pour les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- pour les entreprises ou établissements qui présentent des risques particuliers comme les centrales nucléaires, ou les sites classés Seveso ;
- pour les entreprises ou établissement de moins de 300 salariés si l'inspection du travail l'impose.

Pour les entreprises ou établissements non concernés par cette obligation, une CSSCT peut être instaurée volontairement, par un accord majoritaire.

Figure 5 - Présentation des cas où la CSSCT est obligatoire
(Smaguine, 2020)



Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités à prendre part aux réunions de la CSSCT.

2.4.2. Conditions de travail et management

Lorsqu'on évoque la souffrance au travail, elle est souvent associée à une certaine forme de management, résultante d'une culture de la performance difficilement tenable. Face à cette situation, « *existe-t-il d'autres formes d'organisation et de management permettant d'atténuer voire d'éviter cette souffrance au travail ?* » (Renard, 2016). Cette citation de Pascal Renard illustre l'importance de l'aspect organisationnel sur la santé et le bien-être au travail des membres d'une organisation. Outre une culture de la performance et une fixation d'objectifs peu réalistes, nous pouvons imaginer d'autres types de cultures d'entreprise ou de structures organisationnelles qui favorisent un climat social tendu, et dans lesquelles le dialogue entre les membres n'est pas facilité, voire impossible.

Matthieu Detchessahar, dans son article « *Faire face aux risques psychosociaux : quelques éléments d'un management par la discussion* », se penche sur la mise en place d'une autre forme de management et d'un autre mode d'organisation du travail qui serait capable de diminuer au maximum les risques psychosociaux auxquels les salariés peuvent être exposés. L'auteur préconise ainsi la mise en place d'espaces de discussion au sein de l'entreprise et ce quel que soit le secteur d'activité. Ces espaces peuvent alors devenir un facteur de santé et de qualité de vie au travail, et ainsi diminuer les situations propices à l'exercice du droit d'alerte par les salariés (Detchessahar, 2013). Pour l'auteur, « *la question centrale est de définir ces espaces de discussion dans le cadre des missions du manager. La question secondaire est de savoir comment une autre forme de management, d'organisation du travail et de relation hiérarchique permet de soutenir ces espaces de discussion* » (Renard, 2016).

C'est ce que Matthieu Detchessahar nomme le « *management par discussion* ». D'après ce concept, le management ne serait donc « *pas le problème, mais*

la solution ». L'auteur définit les espaces de discussion comme des espaces « *de construction par le dialogue de solutions ou de construits d'action collective entre acteurs interdépendants* » (Detchessahar, 2013). Ces espaces représentent, selon l'auteur, un enjeu de santé au travail. Ils permettent ainsi de faire des compromis et des arrangements concernant les exigences (de performance) des supérieurs hiérarchiques, qui sont, d'après l'auteur, souvent en décalage avec la réalité du terrain (Renard, 2016). Matthieu Detchessahar évoque les modalités de la mise en place de ces espaces de discussion. Ils sont caractérisés par un « *substrat matériel* » (par exemple : lieu physique, agencement de l'espace, outils utilisés), et un « *substrat conventionnel* » (par exemple : normes de comportement des participants). L'auteur précise également que les discussions qui ont lieu dans ces espaces doivent être sous forme de dialogue et non pas sous forme de monologue. Selon lui, « *les structures où les espaces de discussion sont menacés sont celles où le management est éloigné de l'activité sur le terrain* » (Renard, 2016). Il est donc essentiel de relier les différents espaces de discussion entre eux, en particulier avec les espaces de niveau supérieur. Il s'agit donc d'un moyen de prendre en compte des discussions du niveau inférieur, permettant d'éviter certains dangers (par exemple : chimique, physique, mental) existants dans le cadre du travail réel.

2.4.3. Remonter aux facteurs organisationnels pour une action collective

En situation d'alerte, le CSE doit porter au débat des questions organisationnelles, qui sont en lien avec la santé. À noter par ailleurs que l'employeur peut avoir tendance à éluder ces questions (Syndex, 2015, p. 412). L'objectif est de « *rendre visible ce qui est invisible [et de] rendre collectif ce qui est vécu individuellement* » (*id.*). Le droit d'alerte individuel, qui est relayé par le droit d'alerte du CSE, est alors un outil d'action et de prévention collectif.

2.5. Les atteintes au droit du travail : le positionnement de la France au niveau international

Dans la neuvième édition du *Global Rights Index*, la Confédération syndicale internationale (CSI) dénombre 50 pays dans lesquels des travailleurs ont souffert de violence physique entre avril 2021 et mars 2022 (*Les Échos*, 2022). Parmi les pays couverts, certains ont attaqué le droit de grève et d'autres ont privé les travailleurs de leur droit de fonder ou de rejoindre un syndicat. Ce qui met l'accent sur le comportement du Gouvernement et des employeurs qui attentent aux droits des travailleurs. La CSI signale notamment : « *les géants Coca-Cola à Hong Kong et en Uruguay, H & M en Nouvelle-Zélande, Amazon en Pologne, Nestlé au Brésil ou Hyundai en Corée du Sud. Figure aussi dans la liste le transporteur P&O Ferries, qui a licencié 800 marins britanniques en mars et les a remplacés par des travailleurs externalisés, majoritairement étrangers et payés bien en dessous du salaire minimum* » (*Les Échos*, 2022).

Selon le classement à six échelons de la CSI (2022), l'Europe obtient 2,49 sur 5, soit un assez mauvais score. Près de trois pays sur quatre du Vieux Continent (soit 72 %) ont par ailleurs déjà porté atteinte au droit de grève. Par ailleurs, le Royaume-Uni et la France sont accusés de violations « régulières » et « répétées » des droits des travailleurs. D'après *Les Échos* (2022), l'Organisation internationale des employeurs déclare que la meilleure façon d'assurer un environnement de travail sûr consiste à appliquer les conventions de l'Organisation internationale du travail dans les gouvernements. D'après *Les Échos* (2022), l'organisation patronale invite les entreprises et les salariés à « *pleinement respecter les règles établies* ». Elle apprécie les efforts de Coca-Cola, qui selon elle est « *aux avant-postes* » pour concilier les affaires et les droits humains.

2.6. Le cas des lanceurs d'alerte

Les lanceurs d'alerte peuvent jouer un rôle important et positif pour l'équilibre de l'économie et des enjeux sociaux et sociétaux. Citons par exemple le cas de

l'alerte lancée par la pneumologue Irène Frachon en 2009, qui a permis de faire retirer du marché un médicament présentant des risques avérés, le Mediator. Cet antidiabétique fut assez massivement utilisé comme coupe-faim et a ainsi causé la mort de 500 à 2 000 personnes selon plusieurs rapports (Benaïche, 2014). Dans ce cas précis le docteur Frachon a été soutenue par sa hiérarchie, mais cela n'est en général pas le cas d'une majorité de lanceurs d'alerte. Ils peuvent également se retrouver censurés, sanctionnés, voire licenciés ou harcelés. Cela met en évidence non seulement la difficulté de ce rôle de lanceur d'alerte, qui peut être perçu comme complémentaire à l'exercice du droit d'alerte.

2.6.1. La protection des lanceurs d'alerte

La protection des personnes souhaitant lancer une alerte est encadrée par l'article L. 1351-1 du Code de la santé publique, qui stipule que, lorsque l'employeur ou les autorités administratives et judiciaires ont été alertés, le lanceur d'alerte est protégé au sein de son organisation professionnelle et la charge de la preuve est alors renversée. Il revient donc à l'employeur de prouver que l'alerte est infondée, et non au salarié de prouver qu'elle est fondée. Cependant, il est à noter que le texte « *ne mentionne pas explicitement l'interdiction du licenciement du lanceur d'alerte* » (Benaïche, 2014), ce qui ne signifie pas une protection absolue de l'employé face au risque de licenciement qui pourrait être consécutif au lancement d'une alerte.

Pour les juristes Christine Noiville et Marie-Angèle Hermitte, dans le but que le droit d'alerte soit plus efficace, il serait bénéfique que la protection du lanceur d'alerte soit plus large, sachant par ailleurs que « *plus elle est large, plus elle se heurte à une série d'intérêts légitimes, ce qui oblige parallèlement à soigneusement l'encadrer* » (Noiville et Hermitte, 2006). Selon l'analyste René de Quenaudon, les lanceurs d'alerte sont en théorie bien protégés (De Quenaudon, 2015). Par exemple, leur licenciement, s'il n'est pas interdit, reste tout de même soumis à une autorisation de l'inspecteur du travail, sous peine de le voir annulé et le salarié lanceur d'alerte réintégré. Sur le plan pénal, toute entrave à l'exercice du droit constitue un délit. Cependant, la réalité peut être

bien différente, notamment dans le vécu des personnes. Les représentants du personnel seraient, selon une étude du Groupe Alpha, plus sujets que les autres salariés aux risques psychosociaux.

2.6.2. La loi Wasserman

La protection des lanceurs d'alerte a néanmoins été améliorée il y a quelque temps, depuis l'adoption le 21 mars 2022 et le 3 octobre 2022 par l'Assemblée nationale des deux lois puis du décret portés par le député Modem du Bas-Rhin, Sylvain Wasserman. Ces textes transcrivent dans le droit français la directive européenne sur les lanceurs d'alerte, afin de mieux garantir leur protection et de considérer comme telle toute personne – employé, fonctionnaire, chercheur, universitaire, riverain – « *qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi* », des informations sur un crime, un délit, ou toute autre contravention ou contournement de la légalité préjudiciable à « *l'intérêt général* ». D'après Pauline Delmas, juriste à la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) de Paris, la nouvelle loi « *Wasserman* » protégera mieux les lanceurs d'alerte, du fait de la transposition d'une directive européenne et du maintien de certains acquis de la loi Sapin II. En 2016, la loi Sapin a été la première à produire un code de lanceurs d'alerte en France. Mais pour être bien protégé, cette dernière impose au lanceur d'alerte de réagir en trois étapes :

- 1- Tout d'abord, il doit alerter son employeur, soit sa hiérarchie.
- 2- Ensuite, il doit se diriger vers les autorités judiciaires ou administratives, dans un délai qui est indéfini.
- 3- Enfin, pour dénoncer l'alerte au grand public par le biais des médias, trois mois sont nécessaires.

Grâce à la nouvelle loi, lorsqu'il y a une affaire de conflits d'intérêts, de destruction de preuves ou de risque de détournement de fonds ou de concussion, le lanceur d'alerte peut simplement avoir recours à une dénonciation interne ou externe selon son choix, avant de la signaler au grand public.

Pauline Delmas regrette toutefois certaines limites, arguant du fait que la loi aurait pu aller plus loin, par exemple en instaurant une protection *a priori* du lanceur d'alerte et en corrigeant « *l'asymétrie financière* » (entre lanceurs

d'alerte et entreprises ou institutions potentiellement visées) par la création d'un fonds gouvernemental dédié : « *Le montant de l'amende civile aurait pu être plus élevé pour les procédures bâillon et on aurait pu l'assortir d'une interdiction de concourir à des appels d'offres des marchés publics, et instaurer une vraie protection des sources pour ceux qui aident les lanceurs d'alerte* » (La Montagne, 2022). Certains soulignent enfin la difficulté d'appréciation du droit protégeant les lanceurs d'alerte, notamment dans la frontière séparant alerte légitime et délation illégitime : « *Comment distinguer le lanceur d'alerte digne de considération et de protection de l'individu dont le comportement n'appelle que la réprobation ? On peut songer au critère de l'absence d'intérêt personnel du lanceur d'alerte.* » (De Quenaudon, 2015). Au final, malgré ses limites, la loi Wasserman souligne le combat difficile des lanceurs d'alerte, et montre bien leur rôle dans le développement d'une culture de la probité.

Ainsi, notre recension des proximités et différences entre les droits de retrait, d'alerte, de protection des lanceurs d'alerte, permet de détailler les outils juridiques étant à la main des salariés. Hélas, la plupart des salariés ne semblent pas au courant du fait que « *déposer un droit d'alerte au sein d'une entreprise est parfois plus efficace* » qu'une manifestation, comme l'explique un syndicaliste interviewé dans la presse quotidienne régionale (Charente libre, 2022a). En effet, selon la logique de cet acteur, le résultat final est fort similaire mais n'implique pas les sacrifices qu'exige la grève, notamment en termes de perte de salaire. Le secret d'une mobilisation de salariés réussie, reposant sur l'exercice des droits d'alerte et/ou de retrait, est la capacité des acteurs à s'organiser de façon rapide et efficace, opérationnelle, ce qui comporte une large part de communication. Il est crucial d'informer les salariés largement, et particulièrement les plus jeunes chez qui la culture syndicale aurait tendance à être moins développée, quant au détail de leur droit d'alerte et de son exercice. De cette façon, les travailleurs auront une vision claire quant au droit amené à être utilisé en cas de danger.

2.7. Le cas du secteur BTP

Afin d'illustrer les différents développements présentés ci-dessus au sujet du droit d'alerte et du droit de retrait, nous présentons ici plus en détail le cas d'un secteur en particulier, celui du BTP. C'est un secteur économique qui rassemble de nombreuses activités publiques et donc plusieurs corps de métiers. Il est malheureusement connu depuis longtemps comme étant le secteur le plus accidentogène pour les individus masculins, avec 87 000 accidents reconnus. Ces accidents sont causés par « *la manutention manuelle pour moitié, les chutes de plain-pied pour 17 %, les chutes de hauteur pour 11 % et l'outillage à main pour 8 %* » (Charente libre, 2022b). Cependant, ce secteur a connu une baisse de 30 % des accidents pour les hommes ces 20 dernières années, alors que le nombre d'accidents de celui des femmes a augmenté de 85 %, même si les chiffres des années Covid peuvent présenter des variations plus délicates à interpréter.

2.7.1. Accidentologie

Une certaine amélioration de la situation, soit une diminution de la fréquence d'accidents, peut être mise au crédit du développement d'actions de formation, même si le secteur connaît en parallèle une intensification des tâches et une précarisation liée à de nouvelles formes de travail. La prévention a de plus en plus été considérée à l'échelle collective, et non seulement individuelle, du moins dans les entreprises du secteur présentant une taille importante. Cet élargissement de la prévention à une échelle plus collective et organisationnelle a été suscitée suite au retour d'expérience issu d'analyses d'accidents ou de presque accidents dans le secteur (Charente libre, 2022c).

2.7.1.1. Risque routier et prévention selon l'OPPBT

Le risque routier est considéré comme la deuxième cause d'accidents graves et mortels dans le secteur du BTP. En effet, « *en 2019, le BTP a enregistré 51 décès suite à un accident de la route au travail* » (Le Moniteur, 2022). Pour cette raison, le 9 mai 2022, l'Organisme professionnel prévention bâtiment travaux publics (OPPBT) a lancé une campagne de sensibilisation de six

semaines sur le sujet dénommée « *Zéro risque routier dans le BTP* ». Elle a été élaborée avec le soutien de la délégation interministérielle à la sécurité routière et de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Pour essayer de toucher le plus grand nombre, l'OPPBTB promet d'envoyer un courrier à l'ensemble des entreprises du BTP et un kit, comprenant des affiches sur les principaux risques (alcool, arrimage du matériel, vitesse...) et des vidéos, est mis à disposition des employeurs adhérents. De plus, un webinaire a été organisé afin d'aborder les problématiques propres au BTP (arrimage de charge, travaux sous circulation, aménagement des véhicules...). Cependant, le secteur est surreprésenté dans les accidents de la route mortels : « *14 % du total national, alors que les salariés du BTP représentent seulement 8,8 % des travailleurs* » (Le Moniteur, 2022). « *Une sinistralité qui demande de l'action* », réclame Paul Duphil, le secrétaire général de l'OPPBTB. D'autant plus que depuis 2017, le nombre d'accidents a baissé largement mais les chiffres sont encore loin de zéro pourcent. D'où l'objectif ambitieux que se fixe l'OPPBTB : « *zéro risque routier dans le BTP* ».

2.7.2. Mesures de sécurité mises en place

Pour être bien protégés, les travailleurs sont obligés de porter leurs équipements de protection individuel (EPI) sur les chantiers. Ainsi l'article R. 4321-4 du Code du travail stipule que « *l'employeur doit remettre à ses salariés, les équipements de protection individuelle appropriés, en tant que besoin* ». En outre, si le caractère particulièrement salissant ou insalubre des tâches l'exige, des vêtements de travail adéquats doivent être fournis aux employés.

Toutefois, au-delà de l'approche strictement réglementaire ou procédurière, il apparaît aux yeux des enquêteurs en sociologie du travail ou en ergonomie que les équipements de protection individuelle peuvent également engendrer une certaine gêne. Nombre d'interviewés évoquent par exemple le fait qu'un vêtement qui protège contre un risque de salissure, de blessure, de coupure... induit bien souvent une surcouche vestimentaire qui produit également un surcroît de chaleur. Ce qui peut être perçu comme appréciable en hiver mais comme une véritable contrainte en été.

Depuis quelques années, durant l'été et surtout lors des canicules, des habits professionnels adaptés à la chaleur peuvent être proposés aux ouvriers, afin de garantir leur sécurité sur leur lieu de travail malgré les fortes chaleurs et les contraintes induites. Voici une liste de certains équipements proposés pour rendre le travail moins difficile et sécurisé sur le chantier durant l'été :

- les T-shirts et les polos peuvent remplacer les chemises. Par contre, certains éléments de protection individuelle sont irremplaçables, comme le port d'un casque et de chaussures de sécurité ;
- une tenue de couleur claire qui n'absorbera pas la chaleur ;
- les shorts professionnels munis de poches à outils ;
- des lunettes de protection en verre teinté (Condou, 2023).

La Fédération française du bâtiment met en garde les employeurs du secteur et les rappelle à leurs obligations : « *N'oubliez pas qu'il est de la responsabilité de l'employeur de fournir les vêtements de protection appropriés aux travaux à réaliser et de veiller à leur emploi effectif sur le chantier* » (FFB nationale, 2023).

2.7.2.1. Canicules et conditions de travail

Le Code du travail ne prévoit pas explicitement, pour l'heure, de température limite à partir de laquelle la situation caniculaire serait manifeste mais il impose un certain nombre d'obligations légales en cas de fortes chaleurs : mettre à disposition des travailleurs au moins trois litres d'eau par jour et par personne, prévoir un local pour accueillir les travailleurs pour les protéger de la chaleur ou aménager les horaires ; s'assurer que les équipements de protection des employés sont compatibles avec les fortes chaleurs, prendre les mesures organisationnelles adéquates pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés (Décret n° 2008-1382 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières).

En outre la Conférence européenne des syndicats (CES) demande à la Commission européenne une directive sur les températures maximales de travail suite à la mort de travailleurs en France à cause de la chaleur au cours de l'été 2022.

Pour bien saisir l'ampleur des risques pour la santé des salariés, citons le cas tragique d'un ouvrier de 43 ans, salarié d'un sous-traitant de Bouygues sur le

chantier de la base logistique de Lidl. Le 18 juillet 2022, il faisait plus de 38 °C à l'ombre à Châtelaudren-Plouagat (Côtes-d'Armor), et ce salarié s'est senti mal à bord de sa nacelle télescopique (Senèze, 2022). Après avoir été ramené au sol, hydraté et mis en position de sécurité latérale, l'ouvrier est mort d'un arrêt cardiaque. Ce cas illustre malheureusement l'importance de la mise en garde de l'INRS, selon laquelle au-delà de 28 °C pour les travaux physiques (et 30 °C pour les travaux de bureau) (INRS, 2023), la chaleur peut constituer un risque majeur pour les salariés.

2.7.3. Conformité légale et sociale

Le secteur du BTP est régulièrement désigné comme un secteur au sein duquel peuvent avoir lieu des pratiques de travail dissimulé. C'est ce que rappelle de façon tout à fait officielle et néanmoins pédagogique une plaquette de communication éditée par la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI, 2005). Des salariés non déclarés, des heures supplémentaires non comptabilisées, le « *faux bénévolat* », le « *faux travail indépendant* » et le prêt illicite de main-d'œuvre sont des formes de travail illégal qui ont notamment touché le secteur du BTP. De telles dérives ont été découvertes par les agents de contrôle de l'inspection du travail. Ces activités de contrôle ont pour but de lutter contre le travail illégal et de maîtriser les risques de chute de hauteur et de plain-pied, et celui d'exposition à l'amiante. « *Les secteurs les plus impactés sont ceux du BTP* », affirme Isabel De Moura, directrice régionale de la Dreets de Corse. Par exemple, à l'automne dernier, deux chantiers de BTP sur la rocade ajaccienne ont fait l'objet d'une décision de suspension temporaire d'activité prise par le préfet de Corse, car « *deux salariés d'origine sri-lankaise n'ont ni titre de séjour, ni autorisation de travail et passent sous les radars de l'Urssaf. Leur logement se résume à une pièce aveugle de 3 m². L'employeur n'a prévu ni serrure ni accès à l'eau* » (Emmanuelli, 2022).

2.7.3.1. Sous-traitance

Au cours de l'année 2022, plusieurs accidents mortels ont touché des salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires de services, notamment dans le

secteur du nettoyage. Fait assez inhabituel, ces accidents ont pris une tournure politique et médiatique lorsque le 13 juillet 2022, les députés de tous bords politiques se sont levés et se sont tus dans les rangs de l'Assemblée nationale, « *pour saluer la mémoire de Moussa Sylla, agent de nettoyage employé par la société sous-traitante Europ Net* », décédé la veille, quelques jours après un accident dans un parking du Palais-Bourbon où il aurait perdu le contrôle d'une auto-laveuse (AFP Infos économiques, 2022b). Aussi, lors d'un entretien à l'AFP, une femme de ménage de l'Assemblée nationale et collègue de Moussa Sylla a déclaré : « *On vient travailler pour gagner sa vie ou nourrir la famille, pas pour laisser sa vie au travail. Dans toute l'industrie depuis les années 1980, la sous-traitance est devenue le moyen de se débarrasser de la question de la gestion des risques, de ne plus être soumis à des négociations sérieuses, pas seulement sur le plan du salaire mais aussi des conditions de travail* ».

Pour les syndicats, le recours à la sous-traitance peut augmenter la probabilité d'occurrence des accidents du travail. La stratégie de compression des coûts est la principale source d'insécurité liée à la sous-traitance, notamment dans le secteur du BTP. Selon Simon Picou, secrétaire national de la CGT-TEFP, syndicat des agents de l'inspection du travail : « *C'est un grand classique : quand on contrôle des chantiers, on se rend compte que l'entreprise censée être titulaire du lot gros œuvre va en réalité avoir un conducteur de travaux et c'est tout ! Et tous les ouvriers qui exécutent réellement les travaux appartiennent à des entreprises sous-traitantes, et ça parfois, souvent, sur deux niveaux de sous-traitance, plus rarement trois.* » (AFP Infos économiques, 2022b)

2.8. Un dispositif similaire au droit d'alerte, le *whistleblowing*

2.8.1. Le *whistleblowing* et la législation sur la compliance

Certains auteurs comparent le droit d'alerte, issu du droit français, et des dispositifs d'origine anglo-saxonne, comme le *whistleblowing*. C'est le cas par exemple de Tristan Boyer dans son article « *Les dispositifs d'alerte dans les*

entreprises : whistleblowing vs. droit d'alerte » (Boyer, 2013). D'autres auteurs présentent le dispositif de *compliance* comme étant équivalent au droit d'alerte. Cependant, « *il faut insister sur le fait qu'il ne s'agit que de l'alerte en interne, qui diffère donc de l'alerte dirigée vers l'extérieur à laquelle sont soumis les experts-comptables, les auditeurs de l'entreprise et les comités d'entreprise* » (Rouers, 2008, p. 154). L'auteur met toutefois en garde sur le fait que la *compliance* ne concerne pas la sécurité. Elle se rapporte donc à tout dysfonctionnement au sein de l'entreprise qui ne concerne pas la production, la qualité, la gestion des coûts ou des prix de vente, la santé ou la sécurité (Rouers, 2008, p. 154).

2.8.1.1. Efficacité en pratique de ces dispositifs

Les dispositifs de *compliance* semblent, sur le papier, proposer un véritable contre-pouvoir et permettre une réelle protection des lanceurs d'alerte. Malheureusement, il apparaît que, dans les faits, les rapports de pouvoir sont tels que le dispositif est bien moins efficace qu'espéré. Dans une étude publiée par la *Revue internationale de psychosociologie*, revue académique à comité de lecture, Jean-Claude Rouers propose des résultats empiriques permettant de comprendre le fonctionnement réel de ces dispositifs, dans le cas de la société Clarion. Il relate ainsi qu'aux États-Unis, « *on créa donc dans les entreprises cotées des numéros spéciaux permettant de dénoncer quelqu'un qui, par exemple, passe sa note au restaurant en frais professionnels. Dans les faits, cela ne se passe pas comme il est indiqué dans les textes. D'une part, on ne constate pratiquement aucune poursuite de dirigeants américains par l'application de cette loi. D'autre part, on observe aussi, même si la personne qui dénonce des abus est protégée en droit, qu'elle subit toujours aux États-Unis de telles pressions qu'elle doit rapidement quitter l'entreprise. Ainsi, les personnes qui ont dénoncé l'affaire Enron ne sont plus salariées de la société* » (Rouers, 2008).

Ce constat montre clairement les limites que peuvent connaître des lectures strictement réglementaires des textes de loi et des différentes chartes d'entreprise, qui ne sauraient donner à voir l'ensemble des dimensions d'un sujet. Celles-ci doivent être complétées par une approche empirique, souvent plus

délicate à mener et imposant une investigation sociologique ou journalistique sérieuse, afin de cerner l'applicabilité réelle de ces droits, en l'occurrence du *whistleblowing*.

2.8.2. Comparaison des systèmes français (alerte/retrait) et anglo-saxon (*whistleblowing*)

Un moyen alternatif qui dépasse les limites du *whistleblowing* tout en améliorant les actifs de l'entreprise en termes de prévention des risques potentiels, est la création de négociations autour de ceux identifiés et la recherche de solutions partagées. Le droit d'alerte « ouvre la possibilité d'un renouvellement du dialogue social nécessaire à l'élaboration d'un diagnostic commun et à la recherche et la mise en place de solutions collectivement acceptables » (Boyer, 2013).

2.8.3. Droit d'alerte à l'échelle internationale et européenne

La « loi Auroux a aussi prévu qu'un salarié sans mandat puisse être un lanceur d'alerte. En effet, tout salarié en situation d'exercer son droit de retrait a le droit et même le devoir de lancer une alerte. Il faut dire que cette dernière obligation est également prévue par la Convention n° 155 de l'OIT et par la directive européenne du 12 juin 1989. » (De Quenaudon, 2015). Il est à noter que la Convention n° 155 de l'OIT, qui porte sur la sécurité des travailleurs, n'a pas été ratifiée par la France.

Partie 3

Témoignages : des droits encore difficiles à appliquer sur le terrain

Témoignages : des droits encore difficiles à appliquer sur le terrain

Ce chapitre est l'occasion pour l'auteur d'exposer les données recueillies auprès des acteurs, syndicalistes et experts rencontrés au cours de l'enquête, et de donner à voir leur positionnement au sujet de ces droits : droit d'alerte et droit de retrait sont des dispositifs assez mal connus et, lorsqu'ils sont connus et maîtrisés juridiquement, ils n'en restent pas moins difficiles à mettre en œuvre du fait du large spectre pouvant caractériser une situation objectivement dangereuse. L'exercice de ces droits s'inscrit donc dans un cadre juridique, mais aussi économique et social, donnant à voir des jeux d'acteurs complexes que nous évoquerons ci-dessous.

3.1. Données et méthodologie

Au cours de cette enquête, nous avons pu rencontrer une quinzaine d'interviewés, une grande part d'entre eux étant des représentants syndicaux de terrain. Les secteurs industriels concernés sont ceux du ferroviaire, du BTP, des services à la personne, du transport, du nucléaire, etc. D'un point de vue géographique, les interviewés sont issus majoritairement de régions françaises, notamment la région Centre, et plus exceptionnellement de grandes villes comme Paris et Marseille.

3.2. Des droits connus dans leur principe, mais complexes à utiliser et donc peu utilisés

La très grande majorité des interviewés connaissent, dans les grandes lignes, le droit d'alerte et le droit de retrait. Ils peuvent en parler et donner leur avis quant aux différences, avantages, inconvénients, limites de chacun de ces droits :

« Je n'ai jamais déposé de droit d'alerte, à titre personnel, en tant qu'élu. En 44 ans de carrière syndicale, je crois que je n'ai même pas eu deux cas. Du coup le droit d'alerte, on va le passer, on ne va pas trop en parler dans cet entretien... Le droit de retrait, j'en ai déjà vu, sur du travail en hauteur sur chantier, quand les protections collectives n'étaient pas posées. » (Eddy)

3.3. Une approche formaliste maîtrisée par certains syndicalistes

Une certaine partie de nos interviewés connaît bien le droit d'alerte et ses composantes juridiques et réglementaires. Notons que ces deux droits comportent une composante formelle incontournable mais que l'importance de son respect est particulièrement marquante pour le droit d'alerte, droit collectif imposant la participation des délégués syndicaux.

Ces acteurs syndicaux sont à la fois proches du terrain, tiennent des permanences syndicales, et connaissent les textes, procédures, et autres arrêts de jurisprudence. Ils sont en mesure de faire se rencontrer la précision du texte et la complexité des situations de travail réelles. Là où les situations de danger grave et imminent appellent toujours des configurations techniques spatiales et temporelles particulières, les syndicalistes participant à l'exercice du droit d'alerte doivent être à même de percevoir en quoi les garanties formelles procurées par ce droit peuvent s'avérer efficaces. Enfin, ils doivent également être au fait des configurations stratégiques et politiques à l'œuvre dans le secteur, ou encore des jeux d'acteurs qui ont cours dans l'entreprise considérée. Ainsi, l'application efficace du droit d'alerte, et la minimisation des risques liés

à son recours rendent les acteurs syndicaux incontournables et la coopération avec les salariés fondamentale. Il est donc particulièrement important que les syndicalistes soient bien formés aux enjeux du droit d'alerte.

3.3.1. Les salariés connaissent-ils le droit de retrait ?

Pour un certain nombre d'interviewés, le droit d'alerte est plutôt mal connu, ou en tout cas, s'il est connu d'un point de vue formel, il est parfois trop peu maîtrisé d'un point de vue pratique pour pouvoir être exercé dans le contexte quotidien de l'entreprise. Le témoignage suivant montre bien la progression réalisée ces dernières années dans la connaissance du droit de retrait, mais également l'importance du support institutionnel, notamment le rôle que jouait une instance comme le CHSCT, dans l'exercice concret de ce droit.

« Quand le droit de retrait est arrivé [en 1982], les salariés le voyaient comme une forme équivalente à un “je ne veux pas bosser”, et donc ils n'osaient pas s'en servir. Le directeur, qui était plutôt branché sécurité, leur avait dit “les gars, vous avez un droit de retrait, quand vous voyez qu'il y a un danger qui concerne une ou plusieurs personnes”. Maintenant les travailleurs comprennent et savent vraiment ce qu'est un droit de retrait et quand est-ce qu'il faut dire “non je ne peux pas faire ça”. » (Roger)

Comme l'explique l'interviewé cité ci-dessous, l'exercice du droit d'alerte demande donc une « culture syndicale » forte. Le terme usité, culture syndicale, nous montre que la connaissance strictement juridique de ce droit ne saurait suffire ; il est nécessaire de lui adjoindre une connaissance fine et intime des comportements et des relations syndicales dans le monde du travail et au sein de l'établissement considéré.

« Le droit d'alerte, c'est réservé à des gens qui ont culture syndicale forte, mais dans les boîtes en général, les délégués ne connaissent pas assez bien les détails de ce droit. » (Étienne)

3.3.2. Le droit de retrait peut se retourner contre le salarié qui en fait usage

Si l'on rentre dans le détail de l'application de ces droits (DA et DR), l'on découvre que le droit de retrait est une « arme » à manier avec précaution, dans la mesure où il est également possible que son usage se retourne contre le salarié lui-même. C'est dans ce sens qu'un syndicaliste rencontré insiste très clairement auprès de ses adhérents : il est fondamental que ces derniers le préviennent immédiatement dès lors qu'ils déposeraient ou penseraient déposer un droit de retrait, afin que le délégué syndical (DS) puisse être informé du dossier et considérer la suite qu'il peut ou doit donner de son côté, en tant que membre des instances représentatives du personnel (IRP). Le droit de retrait étant une démarche individuelle propre au salarié, son exercice provoque par conséquent une interaction directe entre employé et employeur. De ce fait, une fois la cause du danger grave et imminent disparue, l'employeur pourrait avoir tendance à aisément imposer aux salariés la reprise du travail, à moins que le délégué syndical n'accompagne ce dernier. Il pourrait ainsi participer à la déclaration d'un droit d'alerte, collectif et syndical donc, en complément du droit de retrait, individuel et provenant du salarié.

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel jouent donc un rôle central dans l'estimation qu'ils produisent de l'« applicabilité » de ce droit. Un syndicaliste rencontré nous explique avoir reçu quelques salariés lui demandant s'ils pouvaient utiliser leur droit de retrait, face à une situation qu'ils jugeaient dangereuse. Ce syndicaliste leur renvoyait alors cette réponse « à double détente », leur rappelant l'existence du droit tout en les mettant en garde contre les conditions de son application :

« J'ai répondu aux gars : "Oui, vous avez un droit de retrait ! Si vous êtes dans une situation dangereuse, vous pouvez arrêter le travail, mais quand même, il ne faut pas abuser non plus, il faut que cela soit vraiment grave sinon le patron va vous le reprocher". Mais bon, au final, je crois que ces salariés n'ont pas utilisé leur droit de retrait... » (Roger)

Pour nous, ce verbatim doit être analysé comme représentatif de la complexité de l'application du droit de retrait, qui semble à la fois très clair dans sa

formulation écrite mais dont l'usage en situation réelle apparaît comme largement plus fin. L'approche formaliste stipule qu'il faut exercer son droit de retrait en cas de « *situation dangereuse* » ou de « *danger grave et imminent* » mais l'applicabilité réelle de ce droit demande un pouvoir discriminatoire fin et complexe nécessaire pour pouvoir trier entre les situations « *réellement dangereuses* » et celles qui ne le seraient pas (ou moins).

« Pour moi, il faut bien distinguer entre les différents types de droits d'alerte afin d'utiliser celui qui convient à chaque situation. Et aussi, pour ne pas subir des conséquences ou être victimes d'une mauvaise utilisation du droit d'alerte. Par exemple, un droit de retrait mal utilisé peut être requalifié comme "abandon de poste", or l'abandon de poste est une faute grave, qui peut conduire à un licenciement "dur", sans indemnité ni droit au chômage. Pour cette raison, c'est important de réagir rapidement pour que le danger ne se transforme pas en accident, mais c'est aussi nécessaire que le salarié ou le représentant du personnel consulte des experts avant de prendre la décision pour trouver l'équilibre. » (Henri, cabinet d'expertise)

C'est donc bien dans cette capacité d'interprétation de la gravité du danger que figure le caractère potentiellement risqué pour le salarié qui voudrait faire appel à son droit de retrait : en cas de requalification comme « *abandon de poste* », le salarié risque un licenciement pour faute grave, sans indemnités de licenciement, ce qui serait bien sûr tout à fait l'inverse du but recherché lors du déclenchement du droit d'alerte... Il apparaît ainsi clairement que le rôle de conseil des instances représentatives du personnel est central dans ce processus.

3.3.3. Le rôle joué par les cabinets d'expertise et l'impact des ordonnances Macron de 2020

Outre les instances représentatives du personnel, un acteur peut jouer le rôle d'intermédiaire ou de médiateur dans l'usage du droit d'alerte et dans l'interprétation fine de celui-ci : il s'agit des cabinets d'expertise agréés pour l'intervention auprès des ex-CHSCT et des CSE. Ces cabinets étaient habilités

par les pouvoirs publics, avant 2020, en vertu des articles L. 4614-12, L. 4614-13 ; R. 4614-6 à R. 4614-17 du Code du travail⁽²¹⁾ (articles abrogés depuis). Les cabinets d'expertise jouaient alors un rôle bien déterminé auprès des CHSCT, aujourd'hui en recomposition comme nous allons le voir plus loin.

« Les cabinets d'assistance et d'expertise s'occupent davantage des droits d'alerte et très peu des droits de retrait ou de grève. En outre, ces droits d'alerte sont normalement déclenchés par les représentants du personnel, élus du CSE. Cependant, avant de déclencher, il faut que le danger grave et imminent constaté soit bien documenté par des faits qui le caractérisent, comme les photos, les mails, ou même des entretiens. Par exemple, j'ai eu le cas dans le secteur de la logistique que je connais bien : des photos d'un pic métallique qui dépasse de façon dangereuse, ou d'une poutre bringuebalante qui risque de tomber et de blesser quelqu'un. Quand un délégué syndical nous appelle, nous le cabinet d'expertise, et qu'il nous dit "on va déclencher un droit d'alerte", je lui réponds d'être prudent car il est nécessaire de bien caractériser avant de déclencher. » (Henri, expert auprès des élus)

Ainsi, le recours aux cabinets d'expertise peut être d'une utilité forte pour les élus et représentants du personnel, dans la mesure où ces experts maîtrisent les dernières dispositions légales réglementant l'usage de droit d'alerte (ou de retrait), assez complexes juridiquement. Malheureusement, les ordonnances dites « Macron » de 2020 sont venues perturber les interactions entre ces cabinets d'expertise et les CSSCT des CSE. Comme l'explique notre interviewé :

« Avant les ordonnances de Macron, qui ont modifié la représentation, c'étaient des élus dédiés au CHSCT alors que désormais ce qui fait office d'instance dédiée aux conditions de travail c'est juste une sous-partie du CSE, la CSSCT, il s'agit donc d'une commission, sans budget dédié. Aujourd'hui, le recours aux cabinets d'expertise est souvent pris en charge à seulement 80 % par l'employeur, or avant c'était à 100 % ce qui rend la situation plus difficile pour les petites entreprises et les petites organisations syndicales. 20 % cela peut sembler peu, mais pour des petites OS, cela demande quand même d'aller trouver les budgets et

(21) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903340

donc, concrètement, ça ralentit largement le processus de décision... »
(Henri, expert auprès des élus)

Au-delà de la dimension financière, les changements induits par les ordonnances Macron touchent également à la composante « formation » des représentants du personnel. Les élus cumulent aujourd'hui de nombreuses fonctions et ne disposent plus de suffisamment d'heures dédiées au travail syndical pour pouvoir suivre les nombreuses formations qu'impliquerait le maintien d'un haut niveau de connaissances juridiques :

« Une des conséquences des ordonnances Macron, en créant le CSE, c'est que tout est mis dans le même panier. Avant, c'étaient les délégués du personnel, et les CHSCT, avec des heures de délégation distinctes. Maintenant, un élu CSE cumule CE, DP et CHSCT. Les heures de délégation ont augmenté aussi mais pas en proportion. Si on additionne les heures de délégation, on remarque que ce sont les moyens temporels qui sont limités et donc c'est compliqué de former les représentants du personnel sur l'ensemble de ces problématiques. » (Henri, expert auprès des élus)

Si les interviewés ayant évoqué l'effet des ordonnances de 2020 ne sont pas si nombreux, le témoignage d'Henri est toutefois central pour comprendre notre problématique. En effet comme nous l'avons détaillé au cours de ce texte, droit de retrait et droit d'alerte sont des droits centraux pour la prévention des risques et la protection de la santé des travailleuses et travailleurs. Il n'en reste pas moins que leur applicabilité concrète relève d'une capacité d'interprétation mêlant expertise syndicale, juridique et prévention. Les impacts majeurs des ordonnances de 2020, la façon dont elles ont éloigné les instances (CHSCT devenu CSSCT du CSE) des personnels et des établissements, rendent plus délicat l'usage de ces droits et diminuent leur recours efficace dans les faits.

Étienne est l'un des syndicalistes rencontrés au cours de cette enquête. Il a 61 ans et travaille depuis près de 45 années dans le secteur du bâtiment. Ayant commencé comme ouvrier électricien, il atteint plus tard le niveau ingénieur en autodidacte. Conseiller aux prud'hommes depuis plus de 15 ans, siégeant dans plusieurs instances paritaires, il possède un fort recul historique et une très fine connaissance du secteur de la construction. Pour lui, il est certain que les ordonnances du 1^{er} janvier 2020 ont eu un impact très clair, et négatif, sur la

prévention des risques, par la disparition des CHSCT chez nombre d'acteurs du secteur (en l'occurrence du BTP).

« Je suis secrétaire de CHSCT et, pour moi, le plus important événement de ces dernières années, c'est bien ces ordonnances, la suppression des CHSCT, c'est une catastrophe, ça se ressent dans l'accidentologie... Alors certes il y a le CSE et les CSSCT mais les CSSCT n'ont plus de pouvoir... Et l'obligation ne commence qu'à partir de 300 salariés. Or peu d'entreprises ont plus de 300 salariés, dans le BTP les entreprises de plus de 50 salariés c'est 0,7 % du secteur donc c'est une toute petite minorité. » (Étienne, conseiller prud'hommes, BTP)

Ainsi, l'exercice du droit de retrait et du droit d'alerte doit-il se comprendre dans un contexte général, législatif et réglementaire, national et européen. Comme détaillé plus haut, recourir au droit de retrait de façon légitime et sécurisée demande souvent au salarié de confronter son évaluation de la situation dangereuse au point de vue des délégués syndicaux de son établissement, de son entreprise ou de sa branche. Ces acteurs syndicaux pouvant aussi, idéalement, recourir à l'avis de cabinets d'expertise spécialisés dans le domaine. Ce recours à la connaissance (syndicale et d'expertise) ayant un coût, l'applicabilité concrète des droits d'alerte et de retrait implique une disponibilité syndicale, en termes de moyens humains et financiers. Ce à quoi il faut ajouter que ces moyens ne pourront être entièrement mis à profit que dans le cadre de rapports de pouvoir plus équilibrés, en faveur des IRP.

3.4. Une approche plus empirique, où le rapport de face-à-face prévaut sur un droit perçu comme complexe et bureaucratique

Pour la majorité des syndicalistes rencontrés, l'exercice du droit d'alerte semble encore moins aisé que celui du droit de retrait, et il est assez complexe, long et incertain. Ceci est d'autant plus vrai depuis la modification du fonctionnement des instances et la disparition des CHSCT. Au-delà de la question des ressources, ces derniers étaient assez proches du terrain, et donc de l'action salariale et

syndicale de proximité, ce qui leur permettait d'être saisis assez rapidement. Soit dans des délais compatibles avec un l'exercice d'un droit de retrait relatif à un danger grave et imminent... Aujourd'hui, du fait du remplacement des CHSCT par les CSSCT, moins nombreuses et plus lointaines, l'exercice du droit d'alerte par les syndicalistes de proximité semble devoir passer par des circuits d'information et de décision trop longs et distanciés du terrain. La proximité des élus est donc nécessaire à la célérité de la décision, et donc centrale dans l'application légitime et sécurisée du droit de retrait et du droit d'alerte.

Si l'on considère le contexte social et organisationnel, au-delà de la stricte application juridique de ces droits, rappelons que l'entreprise est un univers dans lequel peuvent exister, et existent, des situations conflictuelles, notamment en termes de conditions de travail et de sécurité des salariés. Par conséquent, les rapports de pouvoir ne sauraient être absents dans l'exercice des droits d'alerte et de retrait. Le recours à ces droits, certes tout à fait légitimes et protégés par la loi, peut néanmoins être perçu par certains employeurs comme une forme de remise en question de l'autorité patronale, ainsi que de sa capacité de gestion sécurisée du lieu de travail. Comme le dit un interviewé, engagé dans la lutte pour les chauffeurs VTC et les livreurs, syndicaliste depuis près de 40 ans dans le monde du transport, *« dans une entreprise, s'il y a un danger grave et imminent quelque part, c'est qu'il existe de façon assez vraisemblable de nombreux autres problèmes ailleurs »*.

C'est certainement dans le secteur du BTP qu'est apparue le plus clairement l'idée selon laquelle la sécurité, et plus généralement les problèmes liés aux conditions de travail des salariés, sont des sujets qui doivent se régler en face-à-face. D'« homme à homme », serait-on tenté d'écrire, et comme le disent certains interviewés, dans ce milieu professionnel où les travailleurs de sexe masculin sont statistiquement surreprésentés. En effet, comme l'explique un interviewé avec qui nous nous sommes entretenus durant une après-midi entière, dans un petit local syndical d'une sous-préfecture de Touraine :

« Je n'ai jamais fait usage du droit d'alerte, je n'en ai pas eu besoin, personne ne m'embêtait. Par exemple, j'ai déjà refusé de charger une dernière buse de plus [dans le camion] parce que le véhicule risquait d'être en surpoids. Donc j'ai dit "non"; tout simplement, et le patron n'a

pas eu le choix. Pour moi on est dans un rapport d'homme à homme, plutôt que dans l'usage d'un droit d'alerte ou de retrait, là on avait une relation directe avec le patron.» (Roger, 67 ans, retraité actif, syndicaliste depuis 1999, dans le BTP depuis 1978)

Comme le montre clairement le témoignage de Roger, le rapport humain direct peut faire partie du rapport de force et permettre une régulation du rapport employé-employeur²². Celui-ci peut être perçu comme plus direct par certains acteurs, notamment dans des milieux socio-professionnels privilégiant ce type d'interactions.

« Le directeur était plutôt branché sécurité et il nous laissait travailler, il acceptait de donner les moyens pour la sécurité, quand on lui demandait, que ce soit par le dialogue, dans le meilleur des cas, mais aussi parfois à travers l'action. Après c'était sûrement le dialogue qui était le plus efficace pour obtenir de bons résultats, surtout en sécurité... » (Roger)

Le témoignage de Claude, leader syndical dans une entreprise de BTP de la région Paca, va exactement dans le même sens que celui de Roger. Claude est élu dans les différentes instances depuis 1999, exerce différentes fonctions et mandats extérieurs (conseiller salarié, assesseur salarié tribunal, pôle social tribunal judiciaire) et a été successivement délégué du personnel, délégué syndical, délégué syndical central, secrétaire de CE, secrétaire de CCE, élu au CSE et secrétaire de CE adjoint. Ce long curriculum nous montre que Claude connaît les rouages du fonctionnement syndical et, certainement, des institutions du monde du travail. Pourtant, il pratique lui aussi un rapport syndical direct et « de face-à-face » :

« Je ne pratique pas la forme institutionnelle de la saisine du CSE, je suis de l'ancienne école et j'ai de l'expérience, quand il y a un problème j'interpelle directement les responsables [hiérarchiques de l'entreprise] et ils savent qu'avec moi ça peut déboucher sur du prud'hommes directement. Quand le problème est plus grave, j'informe le CSE car je n'ai plus les manettes et donc, j'informe directement le responsable, N + 2, N + 3, etc. Ce qui fait que c'est un droit d'alerte sans en être un :

(22) La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud propose une approche éclairante de la manière dont les acteurs (individuels et collectifs) s'opposent et régulent leurs rapports. Voir notamment Jean-Daniel Reynaud, *Les Règles du jeu*, 1989, Armand Colin.

Je ne formalise pas comme il faudrait... mais je suis un “vieil animal” et donc les gens me pardonnent et me craignent un peu... » (Claude)

Le témoignage de Claude est complémentaire à celui de Roger car il dépeint une autre dimension de l'application des droits d'alerte et de retrait. Il ne s'agit plus ici d'estimer les conditions d'applicabilité effective de ces droits, de jauger des situations réelles permettant d'y faire appel, mais plus franchement encore de l'invention d'une forme détournée du droit d'alerte et de retrait. Claude nous donne ainsi à voir un type d'interaction dans lequel le rapport de face-à-face ne relèverait pas simplement de la coutume, de la culture de métier, ou d'un manque d'informations de nature juridique ou réglementaire. À écouter cet interviewé, il semble acquis que le rapport direct est pour lui un rapport de confrontation, et qu'il doit être également utilisé car il fait preuve d'une efficacité supérieure à celle induite par un recours formel et légaliste au droit d'alerte.

3.4.1. Dialogue ou action ?

Quand on écoute le témoignage de syndicalistes de terrain comme Roger ou Claude, l'on comprend à demi-teinte que le dialogue est possible, et reste privilégié, mais que l'« action », c'est-à-dire le rapport de confrontation plus directe, peut également avoir sa place dans le processus de régulation et de prévention des risques. Rappelons que dans ce milieu, le risque n'est pas qu'un concept abstrait, et notre enquêté nous explique avoir été directement confronté à pas moins de six accidents mortels durant sa carrière. Un accident particulièrement difficile, ayant vu disparaître un jeune ouvrier d'à peine 25 ans, lui revient en mémoire et il nous raconte comment l'analyse *a posteriori* de l'événement a donné lieu à falsification, puis enfin à investissement pour l'amélioration des conditions de travail.

« Il y a eu un accident mortel à T..., sur le réseau de chauffage entre les immeubles. Il y avait une entreprise de chaudronnerie qui posait des tuyaux et nous faisons le terrassement. Quand le tuyau était bon à poser, le pelleteur le portait [avec la pelle mécanique] pour le manœuvrer. Ce tuyau pesait environ 300 kilogrammes. Un jeune de

25 ans voulait voir comment ça fonctionnait, il est allé le voir de près et le tuyau s'est décroché, parce que la pelle est un engin de terrassement, et non pas de levage. Par conséquent, le jeune homme est mort [écrasé par le tuyau]. Après l'arrivée des pompiers et des gendarmes, ils ont dit à l'inspection du travail qu'ils avaient utilisé une manille [de levage²³], mais c'était faux et l'inspecteur du travail l'a senti. Ensuite le patron a fait les aménagements nécessaires et l'entreprise a payé ce qu'il fallait payer. » (Roger)

Ce tragique accident montre comment l'analyse *a posteriori* peut être soumise à des tentatives d'instrumentalisation de la part de l'employeur, visant probablement à minimiser sa responsabilité. Ici, on peut formuler quelques hypothèses pour comprendre les causes de l'accident : a-t-il pu survenir du fait que les employés ne disposaient pas de l'outil de levage adéquat ? Cet outil de levage était-il affecté à un autre chantier ? Ont-ils utilisé la pelle mécanique pour pratiquer ces opérations de levage alors que celle-ci ne disposait pas du dispositif nécessaire (un anneau) permettant de réaliser cette opération en toute sécurité ? En tout état de cause, il est nécessaire de souligner la vigilance de l'inspecteur du travail, qui a produit une analyse poussée des causes réelles de l'accident, ce qui a permis une régularisation des conditions de travail dans cette entreprise, suite à ce tragique accident.

3.4.2. Le rôle de la communication dans le rapport syndical

Pour certains acteurs, représentants du personnel en entreprise, le droit d'alerte ou le droit de retrait sont des outils juridiques moins efficaces que d'autres moyens de pression qui peuvent être exercés à l'encontre des employeurs. Ils pensent notamment à la communication et au risque que peuvent faire peser les « lanceurs d'alerte », en termes d'image employeur.

« La communication est une vraie arme, c'est pour moi la plus importante et la plus efficace. Par exemple, j'avais entendu en comité d'établissement qu'il fallait anticiper une baisse du chiffre d'affaires

(23) Une « manille de levage a pour objectif de relier plusieurs accessoires de levage tels qu'une chaîne de levage, une élingue ou un crochet à une charge pour la lever ou la tracter horizontalement ou verticalement » (source : <https://www.levagemanutenion.com/fr/668-manilles>).

de 90 %, alors j'ai immédiatement rédigé un tract, que j'ai envoyé au président "Monde" à 6 h du matin, à 8 h, je parlais directement au grand directeur du groupe. » (Étienne)

Ainsi, le droit d'alerte et le droit de retrait sont et restent des droits « officiels », juridiques, et leur caractère contraignant dépend comme nous l'avons vu plus haut de leur applicabilité réelle, en recul notamment depuis 2020. À l'inverse, la communication (que l'on pourrait surnommer « *droit de lancer l'alerte* »), présente des qualités complémentaires aux droits officiels, de par son caractère quasi immédiat et ultra-réactif, et ce certainement à plus forte raison depuis l'avènement des réseaux sociaux.

3.4.3. Le rôle de la technique et de l'innovation dans la prévention des risques

Certains interviewés semblent considérer la technique et l'innovation comme les seuls vecteurs de progrès en termes de prévention des risques, minorant ou oubliant ce faisant la dimension plus politique du rapport employé-employeur dans les organisations. Comme le montre le tragique accident rapporté ci-dessous, la technologie peut aider à la prévention des accidents mais c'est souvent après un certain nombre de drames et par le biais d'une forme de pression que les investissements sont réalisés.

« Dans les années 1980, il y avait un mécano qui réparait un chargeur sur un chantier [...] Ce travailleur est allé dire bonjour au chauffeur du [camion] 6 roues, et donc il monte sur le marchepied et l'informe de la bonne réparation du chargeur. Ensuite, il descend du camion et part vers l'arrière du camion pour aller dire bonjour à un autre collègue. Et à ce moment-là le chauffeur du camion 6 roues entame une marche arrière, pensant que le jeune était retourné à son chantier... Comme le jeune homme était assez petit, il mesurait 1 m 60, le chauffeur ne l'a pas vu dans le rétroviseur et il lui a roulé dessus... Il l'a tué sur le coup... c'est horrible, il ne l'avait pas vu dans le rétro. Après cet accident tragique, les bips de recul ont été pris comme mesures de protection, mais ce n'est pas très efficace sur les gros chantiers car quand ça bippe de partout, les

travailleurs sur le terrain n'y prêtent plus attention. Maintenant il existe des caméras de recul, ce qui est quand même plus efficace. » (Roger)

Comme le lecteur peut le constater, certains de nos interviewés n'ont pas hésité à nous confier des retours d'expérience très durs, tragiques, et la question de la santé-sécurité au travail est extrêmement concrète et peut se solder par des décès sur le lieu de travail. Ces terribles accidents, causés en partie par des manquements dans la prévention des risques, pourraient voir leur probabilité d'occurrence diminuée par un dialogue plus concerté entre les salariés et leurs représentants d'une part, et les employeurs et préventeurs d'autre part.

Toutefois, certains témoignages portent un message optimiste, assurant que la sécurité s'est améliorée au cours du temps dans le monde du travail et plus particulièrement dans le secteur du BTP :

« Je le vois à l'OPBTP, ce qui ne s'améliore pas, c'est l'hygiène sur les chantiers. Parfois, on demande de l'eau et de l'électricité dans les cabanes sur le chantier mais ça dépend des chefs et des travailleurs. Certains chefs d'équipe (CE) n'osent pas demander aux conducteurs de travaux (CDT). On s'est battu avec les équipes d'enrobés, on a contacté les gars sur le chantier et on a demandé des camions aménagés comme chez [grand groupe BTP], etc. Le patron a refusé car les deux chefs d'équipe n'étaient pas d'accord. Or les CE avaient peur de se faire piquer leurs fourgons, d'un point de vue personnel, mais cela n'aurait pas été le cas. Et là récemment, je suis allé à la cour et j'ai vu les camions aménagés mis en place et les CE toujours avec leurs propres fourgons. En fait, avant, les travailleurs ont été amenés au chantier par les fourgons du CE mais maintenant, c'est plus simple car ils rentrent avec leur petit camping-car aménagé. »

Il apparaît donc, à la lecture du cas présenté ci-dessus, que des jeux d'acteurs, des anticipations, et des poursuites d'intérêts individuels peuvent dégrader les conditions de travail des travailleurs. Toutefois, une concertation avec les acteurs concernés (employeur, syndicalistes, ligne hiérarchique, salariés...) peut permettre des avancées significatives dans le domaine de la santé, sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail.

Dans une dernière section de ce troisième chapitre, nous proposons de récapituler les réticences possibles à l'usage des droits de retrait et d'alerte, quand bien même ces droits existent et peuvent librement être convoqués, d'un point de vue juridique. Nous concluons ce rapport en présentant quelques pistes opérationnelles.

3.5. Les réticences à l'usage du droit de retrait et d'alerte

L'enquête qualitative menée dans le cadre de ce rapport a permis de collecter des témoignages et points de vue permettant d'évaluer à quel point les droits de retrait et d'alerte peuvent susciter des réticences à leur mise en œuvre par les salariés ainsi que par les syndicalistes à leur contact. Reprenons-les ici.

3.5.1. La complexité juridique de recours au droit de retrait et au droit d'alerte

Comme nous l'avons mentionné un peu plus haut, le recours aux droits de retrait et d'alerte nécessite une connaissance précise et fine des impératifs juridiques et réglementaires. Or cette expertise n'est pas aisée à acquérir, et celles et ceux qui la détiennent n'ont pas nécessairement une connaissance directe du « terrain » et des composantes concrètes de la santé-sécurité au travail.

« Le bon collaborateur en prévention des risques, il a la connaissance et les compétences techniques qui lui permettent de bien comprendre la situation concrète, les risques, les parades, et également très bien connaître le droit social. Or il n'y en a quasiment plus des personnes comme ça, c'est devenu rare... Du coup le salarié s'interroge, sur le mode : "Si j'exerce mon droit de retrait, est-ce que je serai payé ? Sous quelle forme dois-je prévenir l'employeur ? Il faut un écrit, il faut prévenir l'inspection du travail, est-ce la Cram ou la Carsat ? Et là personne ne le sait... » (Étienne)

Ainsi, la complexité juridique doit être comprise dans un « écosystème » global, qui comprend outre des textes juridiques, des contextes, des ressources, des compétences, des situations de travail... Si l'applicabilité des droits de retrait et d'alerte est liée à des considérations juridiques, elle relève également d'un manque de ressources humaines : des préventeurs et des syndicalistes disposant de compétences pointues à la fois dans l'univers techniques et juridiques sont des ressources trop rares et/ou trop éloignées des établissements pour permettre une application rapide, efficace et sécurisée des droits d'alerte et de retrait.

3.5.2. L'impératif économique et le cas de la sous-traitance

Un témoignage d'un prestataire du secteur nucléaire civil, travaillant dans une centrale de la vallée du Rhône, est éclairant sur les réticences à l'usage du droit de retrait de la part des salariés. Ce travailleur a un rapport tout à fait désabusé à sa propre santé et à la prévention des risques pouvant l'affecter :

« J'ai conscience du risque des rayons mais ça ne sert plus à rien, vu qu'on a déjà été exposés à des doses de rayon, c'est trop tard. La seule solution serait de s'arrêter de travailler mais il n'y aurait plus de rémunération. On n'ose pas se le dire, on se dit qu'on sera au-dessus des autres... Ma femme est infirmière et elle sait que les syndicalistes ne disent rien, car même avec les équipements de sécurité, si les interventions durent longtemps sur des produits nettement radioactifs, que font-ils ? Au fond c'est le choix de chacun, c'est un choix entre le salaire de base et le salaire avec les primes pour les opérations dangereuses. Mais comme je dis toujours : "mieux vaut vivre un an comme un lion que 100 ans comme un mouton". »
(Mathieu, 40 ans, prestataire du secteur nucléaire intervenant en zone contrôlée)

De façon fort pragmatique, certains salariés peuvent être réticents à faire usage de leur droit de retrait, ou encore à choisir des activités et des métiers moins risqués, dans le but de chercher à optimiser leurs revenus, en accédant à des rémunérations assorties de primes visant à compenser des situations de travail dangereuses. Les relations de sous-traitance participent à la question

de l'impératif économique et des difficultés que peuvent rencontrer les acteurs à recourir au droit d'alerte et au droit de retrait.

« Le vrai problème, au fond, c'est la sous-traitance, c'est payé à de tels niveaux, tellement bas, que pour eux la sécurité c'est secondaire... S'opposer, c'est comme prendre le risque d'être viré... c'est là que ça se passe en termes de prévention des risques. » (Étienne)

Ainsi l'exercice des droits d'alerte et de retrait doit se comprendre dans un contexte plus global, incluant des rapports de pouvoir économique entre employeurs, salariés et syndicalistes, mais aussi entre donneurs d'ordre et entreprises sous-traitantes.

3.5.3. Le risque de discrimination syndicale

L'usage du droit de retrait, et à plus forte raison du droit d'alerte, est un acte important pour l'employé (ou le représentant du personnel) qui déciderait de s'en saisir. Aujourd'hui, pour nombre d'acteurs, la crainte d'une discrimination syndicale peut freiner son usage. Comme l'explique un interviewé connaissant très bien le secteur du BTP depuis plus de 40 ans :

« Il reste très peu d'entreprises avec des sections syndicales. C'est au point où, chez [grand groupe français], les employeurs sont inquiets de la stagnation du poids de la représentation syndicale. Environ 60 % des élus sont sans étiquette syndicale. La réalité c'est qu'il y a de la discrimination syndicale s'ils se présentent avec une étiquette syndicale. Pourtant, dans ce groupe, ce ne sont pas des monstres les patrons, mais quand même, ça freine les élus... » (Étienne, 61 ans, grand groupe BTP)

3.5.4. Le risque de nuire à l'entreprise

Pour certains syndicalistes interviewés au cours de cette enquête, il est nécessaire d'utiliser avec prudence le droit d'alerte et le droit de retrait, dans la mesure où ceux-ci peuvent porter un préjudice fort à l'entreprise. Si la relation à l'employeur peut être source de tensions voire de conflits, un rapport plus réformiste à l'entreprise invite à la modération dans l'usage de ces droits.

« Un syndicaliste n'existe que s'il existe une entreprise... Donc le risque, c'est que le droit d'alerte qui serait mal utilisé peut porter préjudice à l'entreprise, et gravement. Il y a des actions de la [syndicat] qui ont détruit l'entreprise il y a quelques années... » (Étienne)

En somme, les rapports de pouvoir et les jeux d'acteurs restent très présents, et les droits d'alerte et de retrait ne sauraient être compris uniquement dans leur dimension juridique théorique, « *en droit* ». L'évolution de la représentation syndicale, l'affaiblissement du pouvoir syndical au sein des établissements depuis les réformes promulguées *via* les ordonnances Macron de 2020 tendent à rendre les droits de retrait et d'alerte de plus en plus difficiles à convoquer, concrètement, dans les entreprises aujourd'hui.

Conclusion et réflexions opérationnelles

Conclusions et réflexions opérationnelles

Le droit de retrait et le droit d'alerte existent et sont utilisés aujourd'hui en France. Ils entrent en résonance avec les grands enjeux sociaux et sociétaux de notre temps. Ils sont parfois au cœur de l'actualité, par exemple lors de vagues de chaud (températures suffocantes sur les chantiers du BTP) ou de froid (écoles très mal chauffées lors d'une vague de froid hivernal, entraînant le recours au droit de retrait par des enseignants). Les accidents du travail restent encore, malheureusement, une réalité quotidienne, et l'analyse *a posteriori* nous contraint parfois à nous poser la question : « *Mais comment a-t-on pu laisser perdurer une situation dangereuse qui était pourtant connue ?* » La réalité que donne à voir cette étude est que les salariés et leurs représentants disposent bien des droits de retrait et d'alerte, mais que ces deux droits souffrent des mêmes inconvénients ou défauts. D'une part ils tendent parfois à être confondus, par les salariés mais aussi par les employeurs, avec le droit de grève. Certains patrons pensent ainsi avoir à faire face au démarrage d'une grève, lorsqu'un salarié pense recourir à son droit de retrait. D'autre part, ces deux droits imposent une maîtrise forte des composantes juridiques leur incombant, notamment la capacité à caractériser la situation de travail dangereuse, ce qui revient concrètement à avoir accès à des ressources expertes (syndicalistes, préventeurs, cabinets d'expertise...), mobilisables rapidement. Enfin, exercer ces droits revient, pour beaucoup, à entrer dans une forme de contestation qui ne saurait être favorable à l'évolution de carrière, aux rapports interpersonnels, à d'éventuelles discriminations syndicales, à la

possibilité d'accéder à des rémunérations assorties de primes de risque, etc. Dans ce cadre, une piste de recommandation concerne l'information et la formation des syndicalistes, sur le thème du droit de retrait et du droit d'alerte. Schématiquement, deux cas de figure ont pu être distingués au cours de notre enquête empirique, celui des grandes entreprises ou institutions dans lesquelles les syndicalistes peuvent avoir un temps d'engagement syndical suffisant, et celui des structures plus petites dans lesquelles le temps de formation est compté. Dans le premier cas, celui des grandes institutions, il est nécessaire d'assurer une formation permettant aux syndicalistes de réellement connaître les dimensions juridiques et réglementaires du droit d'alerte et du droit de retrait. Dans le second cas, celui des petites entreprises (typiquement, chez les sous-traitants du domaine du BTP), la formation prendrait plutôt la forme d'une information ou d'une sensibilisation. Le but est ici, dans un premier temps, de faire prendre conscience de la complexité du sujet et de la nécessaire prudence dont doivent faire preuve les élus.

« Ce que nous proposons, c'est de se spécialiser, de mettre le paquet sur la formation des adhérents de terrain (notamment s'ils n'ont pas de détachement) et de passer d'une ignorance inconsciente à une ignorance consciente. » (Henri, cabinet d'expertise)

Ainsi, comme le dit un expert, la formation des acteurs peut se révéler être une ressource cruciale pour l'applicabilité réelle des droits de retrait et d'alerte, et donc d'une meilleure prévention des risques relatifs à la santé-sécurité des travailleuses et travailleurs dans les entreprises françaises aujourd'hui.

Bibliographie

Bibliographie

AFP INFOS ÉCONOMIQUES, 2022 a, « Harcèlement moral à France Télécom : un témoin au soutien de l'ancien PDG Didier Lombard », *AFP Infos économiques*.

AFP INFOS ÉCONOMIQUES, 2022 b, « Sous-traitants, prestataires : quand le partage des tâches tourne mal », *AFP Infos économiques*.

BENAICHE L., 2014, « Le droit de l'alerte en France », *Les Tribunes de la santé*, 45, 4, pp. 79-98.

BOYER T., 2013, « Les dispositifs d'alerte dans les entreprises : *whistleblowing* vs. droit d'alerte », *Management Avenir*, 62, 4, pp. 91-111.

BULLETIN QUOTIDIEN, 2022, « EDF/Arenh : "EDF a été plongée..." ».

CHARENTE LIBRE, 2022 a, « "Déposer un droit d'alerte, c'est parfois plus efficace qu'une manif" », p. 3.

CHARENTE LIBRE, 2022 b, « Une progression inquiétante des accidents chez les femmes », p. 37.

CHARENTE LIBRE, 2022c, « Accidents de travail : des victimes "invisibles" », p. 37.

CONDOU I., 2023, « Canicule : les précautions à prendre sur les chantiers », *Prévention BTP*.

CSI, 2022, « Indice CSI des droits dans le monde 2022 », Bruxelles, Confédération syndicale internationale.

D'ALLARD M., 2022, « “Nous pouvons baisser le tarif de l'électricité” », *L'Humanité*, p. 12.

DE QUENAUDON R., 2015, « Chapitre 15. Les lanceurs d'alerte », dans *Prendre la responsabilité au sérieux*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 291-307.

DETCHESSAHAR M., 2013, « Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations*, 19, 1, pp. 57-80.

DILTI, 2005, « Plaquette “sous-traitance et travail illégal dans le BTP” ».

EMMANUELLI V., 2022, « Inspection du travail : la feuille de route est très chargée », *Corse Matin*, 8 juillet 2022, p. 4.

FFB NATIONALE, 2023, « Fortes chaleurs et canicule : des mesures de prévention pour adapter les chantiers en été ».

FONTAINE M., VIGNA X., 2014, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 121, 1, pp. 21-34.

FRANCEINFO, 2019, « Suicides à France Télécom : l'article à lire pour tout comprendre de cette affaire emblématique de la souffrance au travail », *Franceinfo*, 6 mai 2019.

FRANCEINFO, 2022, « Canicule : Santé publique France recense six accidents du travail mortels potentiellement liés à la canicule », *Franceinfo*.

Bibliographie

GAL S., 2022, « Hyperconnexion au travail : prévenir les causes et traiter les symptômes », *Les Cahiers du DRH*, 299.

INRS, 2019, « Travail à la chaleur. Ce qu'il faut retenir - Risques ».

INRS, 2023, « Travail et fortes chaleurs - Communiqué de presse - INRS ».

LA MONTAGNE, 2022, « L'association Anticor 63, la Maison des lanceurs d'alerte et l'École de droit décryptent les nouveaux textes », *La Montagne*, p. 24.

LAMY, 2020, « Le Lamy droit des représentants du personnel ».

LE MONDE AVEC AFP, 2010, « France Télécom épinglé pour “mise en danger délibérée” de la vie d'autrui », 12 mars 2010.

LE MONITEUR, 2022, « Risque routier : les recettes de l'OPPBTP », *Le Moniteur (site web)*.

LES ÉCHOS, 2022, « Les atteintes au droit du travail atteignent un niveau record dans le monde », *Les Échos (site web)*.

LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, 2022, « Établissements distincts : seul le CSE central est titulaire du droit d'alerte économique », *Liaisons sociales quotidien*, n° 18576, p. A 1.

LIBÉRATION, 2022, « La canicule, grande oubliée du Code du travail ? », *Libération (site web)*.

MARIETTE S., 2022, « L'alerte, manifestation de la liberté d'expression », *Semaine sociale Lamy, 2004*, 2004.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN-EMPLOI ET DE L'INSERTION, 2022, « CSE : recours à des experts ».

NOIVILLE C., HERMITTE M.-A., 2006, « Quelques pistes pour un statut juridique du chercheur lanceur d'alerte », *Natures Sciences Sociétés*, 14, 3, pp. 269-277.

POCHARD M., 2021, « Les 100 mots de la fonction publique », *Que sais-je?*, 2, pp. 4-127.

RENARD P., 2016, « “Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion”, Mathieu Detchessahar », *Forum*, 147, 1, p. 48.

ROUERS J.-C., 2008, « “Compliance” chez Clarion », *Revue internationale de psychosociologie*, 34, pp. 153-163.

SENEZE N., 2022, « Canicule : les syndicats européens veulent une législation sur les températures maximales de travail », *La Croix*, 25 juillet 2022.

SMAGUINE A.-L., 2020, *La Boîte à outils du CSE*, Paris, Dunod, coll. « Bào La Boîte à Outils », 192 p.

SYNDEX, 2015, *Le droit d'alerte du CHSCT. Protection individuelle et prévention collective*, La Découverte.

THÉBAUD-MONY A., DAVEZIES P., VOGEL L., VOLKOFF S., 2015, *Les risques du travail*, Paris, La Découverte (Hors collection sciences humaines), 608 p.

THIÉBAUX A., 2022, « Canicule et travail : quelle réglementation pour les employeurs et les travailleurs ? », *Santé-médecine (site web)*.

VANULS C., CASADO A., 2022, « Controverse : quel droit du travail pour la transition écologique ? », *Revue de droit du travail*, 9.

WAJSBROT S., 2022, « Les syndicats d'EDF alertent sur la santé financière du groupe », *Les Échos*, n° 23729, p. 21.

Annexes

Guide d'entretien à destination des interviewés

1. Données sur l'interviewé et son contexte

- Quel est votre secteur, quelle est votre entreprise ?
- Quels sont les salariés, quels types de postes ?
- Quelle exposition à des risques, et quels risques (fréquence, degré, nature...) ?
- Quel lieu de travail ?
- Quelle présence syndicale ? Nombre de DP/élus ?

2. Les différents droits (alerte, retrait, grève)

- Connaissez-vous la différence entre les différents droits ? Que signifient-ils pour vous ?
- Connaissez-vous le droit d'alerte des représentants du personnel au (ex-) CHSCT-CSE pour danger grave et imminent ?
 - o Uniquement des risques physiques ou chimiques (machines défectueuses, suspicion de toxicité d'un produit, etc.) ou également risque sur la santé mentale²⁴ ?
- Les différents droits sont-ils connus par les représentants du personnel ? Si oui, à quelle échelle (établissement, entreprise, groupe, branche...)?
- Peut-il exister une confusion entre les différents droits ?

⁽²⁴⁾ Santé mentale aussi depuis la loi de 2002.

- Avez-vous déjà constaté le recours à ces droits (dans votre périmètre, votre mandat, votre entreprise) ?
- Avez-vous connaissance de personnes ayant exercé ces droits mais ayant été victimes d'une confusion (exemple : droit de grève à la place de droit de retrait) ?
 - o Quel type de poste ?
 - o Quel état de santé physique et mentale ? (cf. Dares, 2013)
 - o Travail isolé (seul, chez des particuliers ? en clientèle) ?
 - o Ouvriers « *de métier* » (métiers pénibles et dangereux)
 - o Forte responsabilité, personnels stressés
- Cette confusion est-elle problématique ou peut-elle servir les revendications ? Est-il facile de faire la distinction entre ces droits « *dans l'action* », au plus près du terrain (frontière...) ?
- Avez-vous observé des cas de sanction pour « *abus de droit* » de la part du salarié, au profit de l'employeur (nature de ces sanctions ? temporaires ? jusqu'à la faute et au licenciement) ?

3. Les différentes instances

- Quelle est pour vous l'instance habilitée à émettre un droit d'alerte ?
- Avez-vous déjà constaté une telle émission ?
- Quel a été selon vous l'impact du remplacement des CHSCT par les CSE ?

4. La dimension collective

- Y a-t-il pour vous une dimension collective au droit d'alerte ? de retrait ?
- Y a-t-il un intérêt à manifester à plusieurs le droit d'alerte/de retrait ?²⁵
- Différentes façons de refuser ? (Dares, 2013)
- Cas empiriques : les cas de retrait/alerte évoqués étaient-ils individuels ou collectifs ?

(25) « La dimension collective des problèmes soulevés sera d'autant plus visible si plusieurs salariés exercent leur droit individuel d'alerte (et, le cas échéant, de retrait), amplifié et légitimé par un droit d'alerte de l'instance. » (Syndex, 2015)

5. Le rôle de l'employeur

- Dans les cas que vous avez pu observer, l'employeur a-t-il mis en place des mesures pour remédier au danger?²⁶
- Le droit d'alerte/de retrait a-t-il eu un impact important/modéré sur la mise en place de ces mesures?

6. L'instance de résolution des différends

- Connaissez-vous l'instance de résolution des différends relatifs au droit d'alerte (Carsat, juge?...)?
- Les instances permettent-elles de mieux préciser les conditions de recours à ces droits?
- Le droit de retrait est-il « trop » jurisprudentiel?

7. Les objectifs, le périmètre, du droit d'alerte/de retrait

- Selon vous, quelles sont les dimensions que vise le législateur avec le droit d'alerte/de retrait?
- Dimension santé-sécurité (physique/mentale)? mais aussi environnementale? Concernant l'emploi?
- Contexte Covid : le droit de retrait a-t-il été invoqué pour des raisons sanitaires? Avec quels résultats?
- La loi et les dispositifs existants sont-ils adaptés (à la réalité des situations vécues)?
- Quelles sont leurs limites?

(26) L'employeur, de son côté, doit prendre des mesures immédiates pour remédier au danger sous peine de s'exposer à une faute inexcusable.

8. Dimension internationale et concepts proches

- Le droit d'alerte est-il lié selon vous au « lanceur d'alerte » et à sa protection ?
- Confusion entre droit d'alerte et lanceur d'alerte ?
- À la *compliance* ou à la « bonne gouvernance » ?

9. Relation entre syndicat, employeur et salarié

- Selon la procédure de l'alerte DGI, le CSE doit se réunir en urgence (24 heures maximum) en cas de désaccord avec l'employeur sur les mesures de protection. Mais est-ce que ce délai est réaliste? S'agit-il d'une réunion présentielle ou en visio ?
- Pouvez-vous estimer la proportion des alertes déclenchée en 2021, soit par le salarié, soit par le CSE ? En termes de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, droit de retrait et droit de grève ?

10. Secteur BTP

- Comment pouvez-vous expliquer l'amélioration de l'accidentologie dans le secteur BTP? Est-ce que c'est lié au confinement, au droit d'alerte/droit de retrait ou s'agit-il plutôt de certaines stratégies adoptées ? Si oui, lesquelles ?
- Selon les chiffres, quelle est la partie la plus accidentogène dans le secteur BTP ? Et est-ce que l'utilisation du droit de retrait/droit d'alerte dans cette partie est fréquente ?
- Est-ce que la modernisation des outils de travail et des matériaux utilisés a renforcé la sinistralité AT-MP (accident de travail, maladie professionnelle) ?
- À votre connaissance, quand on affirme une baisse des nombres d'accidents officiellement reportés, cela pourrait-il être lié au manque de déclaration des accidents en premier lieu, vu que parfois les entreprises mettent la pression sur les travailleurs afin qu'ils ne dénoncent rien ?
- Que pensez-vous de la sous-traitance d'accidentologie dans certaines entreprises ? Pouvez-vous élaborer plus sur ce sujet ?

Table des bases de données consultées

Afin d'illustrer notre recherche sur le sujet en question, nous présentons la table de bases des données consultées :

| Base de données | Mots clés recherchés | Nombre de résultats | Nombre de résultats consultés |
|-----------------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| EBSCO | « droit d'alerte » | 13 | 13 |
| | « droit d'alerte » | 35 | 9 |
| | « danger grave et imminent » | 1 | 1 |
| | « danger grave et imminent » | 1 | 1 |
| | « droit de retrait » | 0 | 0 |
| | « droit de retrait » | 0 | 0 |
| | | | |
| Bnsp.insee.fr | « droit d'alerte » | 0 | 0 |
| | « droit de retrait » | 0 | 0 |
| | | | |
| Cairn | « droit d'alerte » | 229 | 10 |
| | « droit d'alerte » | 20 126 | 20 |
| | | | |
| Cambridge university | <i>whistleblowing</i> | 45 | 2 |
| | | | |

| | | | |
|------------------|------------------------------|-------|----|
| Dalloz | « droit d'alerte » | 274 | 15 |
| | « droit d'alerte » | 1 000 | 20 |
| | « droit de retrait » | 382 | 5 |
| | « droit de retrait » | 1 542 | 12 |
| | | | |
| Europress | « droit d'alerte » | 985 | 30 |
| | « droit d'alerte » | 17 | 10 |
| | « droit de retrait » | 894 | 8 |
| | « droit de retrait » | 113 | 10 |
| | | | |
| Lamyline | « droit d'alerte » | 4 579 | 35 |
| | « droit d'alerte » | 4 648 | 15 |
| | « danger grave et imminent » | 6 432 | 40 |
| | « danger grave et imminent » | 3 910 | 25 |

Achévé d'imprimer
4^e trimestre 2024
Imprimerie Artésienne
62800 Liévin
Tél. : 03 21 72 78 90

Charles Stoessel

est sociologue
du travail, spécialisé
sur la thématique
santé-sécurité et le
secteur de l'énergie.

Il travaille au sein de la
direction de la recherche
d'une grande entreprise,
enseigne à Paris-Dauphine
et est membre associé
du laboratoire Lise
(Cnam-CNRS).

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser

Qu'est-ce exactement que le droit de retrait dont dispose le salarié en France ? Est-il différent du droit d'alerte ? Et comment les acteurs, travailleurs et syndicalistes, exercent-ils concrètement leur droit de retrait et droit d'alerte ? Dans le quotidien des relations de travail, ces droits ne tendent-ils pas à être confondus avec le droit de grève, dans la mesure où ils constituent une forme de contre-pouvoir ? Cette étude vise à présenter quelques éclaircissements juridiques et à rappeler le cadre légal de l'exercice de ces droits, mais également à donner à voir les conditions concrètes de leur application. Plusieurs secteurs économiques sont ainsi présentés, de la logistique au ferroviaire en passant par le bâtiment et les travaux publics. L'étude montre ainsi, en s'appuyant sur une revue des travaux antérieurs et sur des témoignages d'acteurs syndicaux et d'experts, que ces droits ne sont pas toujours bien connus des salariés et parfois même de certains acteurs syndicaux de terrain. La proximité sémantique entre les deux termes (droit de retrait/droit d'alerte) peut induire des confusions, alors que le recours à ces droits diffère amplement (de l'initiative du salarié pour le premier, à la main des représentants du personnel de l'autre). Pire encore, une application maladroite de ces droits pourrait, dans certains cas, « se retourner contre » l'employé qui l'aurait déclenchée, rendant d'autant plus cruciale l'assistance offerte par les acteurs syndicaux, afin de garantir une application efficace de ces droits. Ils apparaissent néanmoins, pour l'ensemble des acteurs rencontrés, et *a fortiori* dans les petites entreprises, complexes voire trop complexes pour être utilisés sereinement, et ce à plus forte raison depuis que les ordonnances de 2020 ont éloigné du terrain les instances de négociation, lorsque les responsabilités des comités hygiène, sécurité, conditions de travail ont été transférées au niveau des comités sociaux et économiques (CSE).

Dernières parutions

Vers un compte personnel
d'activité élargi :
outil de sécurisation
des transitions
professionnelles
augmentées

L'expression directe et
collective en entreprise :
des chiffres aux pratiques

Syndicat CFTC

45, rue de la Procession - CS 82348
75739 Paris Cedex 15