

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

Synthèse

En 2023, les questions du travail et de la santé au travail sont revenues sur le devant de la scène politique et médiatique, à l'occasion du mouvement contre la réforme des retraites. Si le nombre de trimestres devant être cotisés varie peu, le recul de l'âge de départ à la retraite, ainsi que la faible prise en compte de facteurs de pénibilité, interroge sur la différence de traitement que subissent celles et ceux qui ont commencé à travailler plus tôt. Le débat public souligne alors un facteur d'injustice : les catégories professionnelles dont les métiers sont les plus opérationnels (ouvriers, employés) commencent à travailler plus jeunes, sont à des postes statistiquement plus pénibles voire dangereux, dont l'accidentologie est la moins favorable, et sont de plus amenés à travailler plus longtemps...

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 (DUERP). 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 ? Cette étude réalisée en partenariat avec la CFTC dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES cherche à savoir quelles sont 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. Vus 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 la présente étude 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 ?

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

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 »¹. 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 ». 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 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

¹ Les 100 mots de la fonction publique (Pochard, 2021, p. 45 -48)

alors également en droit de cesser son activité et de se retirer de la situation concernée (on parle de « droit de retrait ») (Syndex, 2015).

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), et le *Droit des représentants du personnel* (Lamy, 2020) précise que 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.

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. 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).

Assistance d'un expert

En cas d'alerte pour Danger Grave et Imminent, 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)², 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 cas des autres droit d'alerte

Le corps de l'étude détaille également le cas des autres droit d'alerte, comme le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, le droit d'alerte sociale (ex : multiplication des recours aux contrats à durée déterminée), le droit d'alerte économique (ex : projets préoccupants de réorganisation ou de restructuration ; projet de cession, de fusion ou d'acquisition ; plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)), droit d'alerte individuel et liberté d'expression, et enfin le récent droit à la déconnexion.

Dans le but d'illustrer le recours au droit d'alerte économique, l'étude détaille un cas traitant d'un sujet d'actualité, celui du prix de l'électricité (qui a connu des vagues d'augmentation importante notamment depuis 2022). 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. 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 compétiteurs, accentuant l'accumulation de ses dettes nettes qui allaient passer de 44 milliards d'euros fin 2021 à 65 milliards d'euros fin 2022.

En conclusion de cette première partie, l'étude présente des tableaux récapitulant les différents types de droit d'alerte (DA), droit de retrait (DR) et droit de grève (DG) et propose une synthèse des droits d'alerte et cas d'application.

Deuxième partie. Droit d'alerte, de retrait ou de grève ?

La deuxième partie de l'étude rentre davantage dans le détail, plus opérationnel, des conditions et éléments factuels qui permettent aux acteurs de s'orienter entre les trois types de droit. En effet, 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).

L'étude reviendra sur cette distinction en détaillant un cas de santé-sécurité au travail, amené à être de plus en plus fréquent au cours des prochaines années du fait du dérèglement climatique, à savoir le travail dans les conditions de forte température ou de conditions météorologiques dégradées. En effet, 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.

² <https://www.espace-cssct.fr/expertise-cse/expertise-risque-grave>

Nous détaillons ensuite le rôle des instances représentatives et du médecin du travail et les dispositifs organisationnels pour réduire les risques au travail, creusant notamment l'impact de la disparition des Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT), remplacés par des Commissions santé, sécurité et conditions de travail affiliées aux Comités Sociaux et Économiques (CSE) des entreprises.

Le positionnement de la France au niveau international en termes d'atteintes au droit du travail, ainsi que le cas des lanceurs d'alerte sont ensuite détaillés, avant que l'étude ne présente le cas du secteur assez emblématique du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP), puis discute des proximités et différences entre le droit d'alerte et un dispositif anglo-saxon similaire, le *whistleblowing*.

Troisième partie. Témoignages : des droits encore difficiles à appliquer sur le terrain

La troisième partie de l'étude expose les données recueillies auprès des acteurs, syndicalistes et experts, rencontrés au cours de l'enquête, et donne 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, présentés dans le détail de l'étude.

Au cours de cette enquête, l'auteur a 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.

Cette troisième partie montre que les droits d'alerte et de retrait sont souvent des droits connus dans leur principe, mais qui restent complexes à utiliser et donc peu utilisés sur le terrain des entreprises, notamment de petite taille. En effet, l'approche reste très formaliste, mais elle apparaît maîtrisée par certains syndicalistes, dans de grandes entreprises (avec une histoire et une culture syndicale forte, notamment dans le ferroviaire), ce qui n'est pas aussi clairement le cas dans les petites entreprises.

Cette partie insiste en particulier sur un phénomène important : s'il est mal appliqué, le droit de retrait peut se retourner contre le salarié qui en fait usage. En effet, 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.

Les acteurs rencontrés ont également insisté sur le rôle joué par les cabinets d'expertise sur l'utilisation du droit d'alerte, ainsi que sur l'impact des ordonnances Macron de 2020, dans la mesure où ces dernières ont diminué les capacités des organisations syndicales à faire appel aux cabinets d'expertise. En effet, 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. Au-delà de la dimension financière, les changements induits par ces ordonnances 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.

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.

Les acteurs rencontrés mettent en avant d'autres mécanismes permettant d'exercer une forme de régulation sociale au sein des entreprises, et défendent 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. Dans l'étendue des outils concrets à disposition des responsables syndicaux, certains interviewés soulignent également le rôle de la communication dans l'instauration d'un certain rapport de force, là où le risque réputationnel (amplifié désormais par les réseaux sociaux) joue un rôle certain.

Enfin, les témoignages explicitent certaines réticences à l'usage du droit de retrait et d'alerte, outre la complexité juridique de recours au droit de retrait et droit d'alerte, comme par exemple l'impératif économique et le cas de la sous-traitance, le risque de discrimination syndicale, ou encore une forme de réticence à risquer de nuire à l'entreprise et à l'employeur.

Conclusion et recommandations

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 et 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 la possibilité d'accéder à des rémunérations assorties de primes de risque, etc. et pourrait conduire à d'éventuelles discriminations syndicales.

Enfin, la conclusion de cette étude propose des pistes de recommandations qui concernent 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, limité. 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, afin qu'ils puissent l'utiliser au mieux. Dans le second cas, celui des petites entreprises (par exemple, 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. Ainsi, la formation des acteurs se révélera 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.

Auteur

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).