

Droit de retrait, droit d'alerte, danger grave et
imminent,...

LES PROCÉDURES D'URGENCE : MODE D'EMPLOI

Matinée de l'ODDS 2A du 18 juin 2025

Les procédures d'urgence

- Ces procédures s'imposent à l'employeur mais ne sont pas des sanctions
- Elles sont déclenchées dans l'entreprise (I) ou par l'administration (II)
- Elles ont pour objet de faire un point d'arrêt sur une situation, pour l'examiner et la résoudre
- Cette situation peut relever de la sécurité, de la santé mentale, de différence de traitement,... cette situation peut être individuelle ou collective



I. Les procédures d'urgence déclenchées dans l'entreprise

Elles sont ouvertes directement par les salariés (A), par les élus du personnel (B) ou par le médecin du travail (C)

- A) Le droit de retrait
- B) Le droit d'alerte du CSE et le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)
- C) Le droit d'alerte du médecin du travail

A) Le droit de retrait



A) Le droit de retrait (C. trav., art. L. 4131-1)

Le principe : La loi permet au salarié de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

- Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail
- Le salarié doit alerter l'employeur / L'employeur ne peut sanctionner l'exercice du droit de retrait
- La vitesse de réalisation du dommage importe peu : que ce dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent
- Exemples : la défectuosité du système de freinage du camion de l'entreprise

A) Le droit de retrait

Les limites : La notion de « danger » signifie que l'on se trouve dans une situation inhabituelle, qui dépasse le simple risque inhérent au travail

Exemples : le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail, la présence d'amiante dans l'entreprise ne suffit pas à justifier le retrait du salarié

Attention aux abus :

- l'absence de motif raisonnable justifie à elle seule la sanction prononcée par l'employeur
- le droit de retrait signifie que le salarié cesse complètement son travail. Il ne lui appartient donc pas de modifier unilatéralement les conditions de travail, fût-ce dans un souci de sécurité

En cas de litige : relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (CPH)

B) Le droit d'alerte et le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI) ... applicables aux entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5)



B) Le droit d'alerte et le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)

1) Le droit d'alerte d'un élu au CSE (C. trav., art. L.2312-59) :

Le principe : Saisine de l'employeur en cas d'**atteinte** aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché

- l'employeur doit procéder sans délais à une enquête avec le membre du CSE et il doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation ;
- en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de la discrimination, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE, saisit directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence
- L'atteinte peut **notamment** résulter de toute mesure discriminatoire.

B) Le droit d'alerte et le danger grave et imminent

2) ...En cas de danger grave et imminent (C. trav., art. L.2312-60 → L.4132-1 à L.4132-5) :

Le principe : si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet

- l'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier
- en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 heures
- à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant en vue de mettre en oeuvre un certain nombre de procédures.

C) Le droit d'alerte du médecin du travail (C. trav., art. L.4624-9)



C) Le droit d'alerte du médecin du travail

Principe : Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

- L'employeur prend en considération ces propositions
- En cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite
- L'employeur doit informer l'inspection du travail et la CARSAT de l'existence de l'alerte collective
- Le document est directement consultable en annexe de la fiche d'entreprise

II. Les procédures d'urgence mise en œuvre par l'administration

Elles visent les situations individuelles, les salariés particulièrement fragiles ou les situations collectives

- A) L'arrêt de travaux de l'inspection du travail
- B) Le retrait d'un jeune salarié et le retrait d'un apprenti
- C) Le référé judiciaire

A) L'arrêt de travaux de l'inspection du travail



A) L'arrêt de travaux (C. trav., art. L. 4111-6, L. 4311-7 ou L. 4321-4)

Principe : L'inspection du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé du fait

- d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur



- de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement
- d'un risque d'exposition à l'amiante en cas de travaux ou d'intervention
- d'un risque mécanique
- du risque électrique

A) L'arrêt de travaux de l'inspection du travail

Mise en oeuvre: L'inspecteur du travail doit relever les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et précise les mesures qu'il prend pour y remédier

- Décision écrite
- Ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés
- L'employeur doit informer l'inspecteur du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent
- L'inspecteur vérifie d'urgence et au plus tard dans un délai de 2 jours

Recours : juge administratif par la voie du référé

B) Le retrait d'un jeune travailleur et le retrait d'un apprenti



B) Le retrait d'un jeune travailleur et le retrait d'un apprenti

1) jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans (C. trav., art. L. 4733-2, L. 4733-3 et L.4733-7):

L'inspecteur du travail peut décider du retrait d'un jeune travailleur employé:

- à des travaux interdits
- ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés
L'employeur ou le chef d'établissement doit informer l'agent de la mise en conformité . Après vérification, l'agent autorise la reprise des travaux réglementés concerné

La DREETS peut décider de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage en cas de :

- risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune de moins de 18 ans dans l'entreprise

B) Le retrait d'un jeune travailleur et le retrait d'un apprenti

2) Le retrait d'un apprenti (C. trav., art. L. 6225-4 et s)

Principe : En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le contrat peut être suspendu par la DREETS sur proposition de l'inspecteur du travail.

Exemples :

- des violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité (brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations, harcèlement sexuel ou moral)
- une mise en danger de la santé et de l'intégrité physique (utilisation de substances ou de préparations dangereuses, conduite de machines dangereuses, défaut de conformité des installations de l'entreprise, infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit)

La procédure d'urgence doit être enclenchée quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger

B) Le retrait d'un jeune travailleur et le retrait d'un apprenti

Procédure :

- 15 jours après le constat de l'inspecteur du travail, la DREETS doit statuer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage
- en cas de refus de la reprise de l'exécution du contrat :

Rupture de plein droit

L'apprenti perçoit une somme égale au montant des salaires qu'il aurait perçus si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage

Le CFA doit prendre les mesures nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée + chargé de trouver un nouvel employeur à l'apprenti.

C) Le référé judiciaire



C) Le référé judiciaire (C. trav., art. L. 4732-1)

Principe : Lorsque l'inspecteur du travail constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail → Saisine du le juge des référés :

- mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres
- fermeture temporaire d'un atelier ou chantier
- Astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor
- **Le jour de l'audience** : l'employeur produit un constat d'huissier indiquant la disparition du danger et de l'insalubrité des lieux
- **Effet** : ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés

En conclusion:

Ces procédures s'imposent à l'employeur, elles ne sont pas des sanctions... **mais ne pas les respecter fait encourir des sanctions**

Elles ont pour objet de faire un point d'arrêt sur une situation, pour l'examiner et la résoudre... **dans un cadre paritaire et/ou expert**

