

ÉTAPES

pour le droit d'alerte

1. Identification du danger

Le salarié doit identifier une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour lui-même ou pour ses collègues. Ce danger peut être physique, psychologique, chimique, etc.

Le salarié doit avoir une raison légitime de penser que sa vie ou sa santé est en danger (article L. 4131-1 du Code du travail).

2. Signalement immédiat à l'employeur

Une fois le danger identifié, le salarié doit alerter immédiatement son employeur ou son supérieur hiérarchique de la situation. Le signalement peut se faire verbalement ou par écrit. Il est cependant recommandé de le faire par écrit pour avoir une preuve formelle, en envoyant par exemple un e-mail ou un courrier.

3. Inscription au registre des dangers graves et imminents

L'entreprise doit disposer d'un registre spécial des dangers graves et imminents. Le représentant du personnel y inscrit l'alerte. Cela permet de formaliser la situation et d'informer officiellement l'employeur de la présence d'un danger.

4. Attente des mesures correctives

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour évaluer et éliminer le danger. L'article L.4131-4 du Code du travail précise que l'employeur doit agir sans délai pour supprimer ou limiter les risques. Si le danger persiste ou les mesures sont jugées insuffisantes, le salarié peut envisager de passer au droit de retrait (article L.4131-3).

5. Suivi avec le CSE ou les représentants du personnel

Le CSE a un rôle de suivi en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. Il doit suivre les évolutions et le traitement de l'alerte.

6. Si besoin, intervention de l'inspection du travail

Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires ou si le salarié juge que le danger persiste, il est possible d'informer l'inspection du travail.

pour le droit de retrait

2. Signalement à l'employeur

Avant de se retirer de la situation dangereuse, le salarié doit informer son employeur ou son supérieur hiérarchique de l'existence du danger. Cela peut se faire verbalement ou par écrit, mais il est recommandé de le faire par écrit (e-mail, courrier) pour garder une trace de l'alerte (article L. 4131-2).

3. Exercice du droit de retrait

Le salarié peut quitter son poste de travail immédiatement s'il estime que le danger persiste après avoir signalé la situation.

Le droit de retrait consiste à cesser son activité, mais le salarié doit rester à la disposition de l'employeur dans le cas où il pourrait être affecté à une autre tâche qui ne présente pas de danger (article L. 4131-3).

4. Vérification de la légitimité du droit de retrait

L'employeur peut contester l'exercice du droit de retrait si celui-ci n'est pas jugé fondé. Si l'employeur estime que le danger n'est pas grave ou imminent, il peut demander au salarié de reprendre son poste.

Dans ce cas, un jugement peut être demandé pour trancher sur la validité de l'exercice du droit de retrait (article L.4131-3).

5. Intervention du Comité Social et Économique

Les représentants du CSE peuvent être sollicités pour intervenir dans la situation. Ils peuvent évaluer si le danger existe et s'assurer que des mesures de protection adéquates sont mises en place. En cas de désaccord avec l'employeur, le CSE peut faire appel à l'Inspection du travail.