

## Droit (ou plutôt **devoir**) d'alerte et droit de retrait

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut **se retirer d'une telle situation**. » (Code du travail L4131-1).

**Quatre conditions** doivent être réunies pour permettre au travailleur l'exercice de ce droit :

- 1. Danger grave :** Menace susceptible de porter atteinte à l'intégrité et à la santé de la personne (risque physique et/ou psychique). A ne pas confondre cependant avec le danger habituel du poste de travail (par exemple, le fait de monter sur un toit pour un couvreur). Le danger peut émaner d'une machine ou encore d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail.
- 2. Danger imminent :** Dans un avenir très proche, quasi-immédiat, un accident du travail ou une exposition à un risque vont se produire. Les sécurités des machines sont défectueuses par exemple. Il se peut aussi que l'exposition au risque soit immédiate : un salarié apprend qu'il travaille dans un local amianté.
- 3. Motif raisonnable :** Le danger peut se révéler après coup inexistant, improbable ou moins grave. Peu importe : Il suffit que le salarié ait pu raisonnablement craindre un danger grave et imminent.
- 4. Ne pas créer une nouvelle situation de danger en se retirant :** Le retrait ne doit pas créer une nouvelle situation de danger : par exemple, un formateur ne peut se retirer de la présence d'un stagiaire agressif en laissant les autres stagiaires en compagnie de ce stagiaire.