



GUIDE POUR ARRÊT DE CHANTIER

SOMMAIRE

- Qui peut le déclencher ?
- Auprès de qui peut-il être déclenché ?
- Par le salarié : Exercice du droit de retrait
- Par un représentant du personnel au CHSCT : exercice du droit d'alerte
- Par l'Inspecteur du Travail : Ordre de retrait immédiat des salariés
- Obligations de l'employeur
- Actions possibles de l'employeur
- Formulaire d'arrêt de chantier
- Les textes

QUI PEUT LE DECLENCHER ?

Le chef d'entreprise a la charge de la sécurité de son personnel. A l'intérieur de l'entreprise, le service de sécurité, le service médical du travail, le CHSCT participent à la protection de la santé des salariés sur les lieux de travail. L'O.P.P.B.T.P. et la C.R.A.M. participent à la prévention des risques professionnels. L'Inspection du Travail veille au respect des dispositions légales.

Cependant, seules les trois personnes suivantes ont le pouvoir de déclencher un arrêt de chantier :

1. le salarié lui-même depuis 1983 (faculté de droit de retrait).
2. Un représentant du personnel au CHSCT (droit d'alerte).

Observation : la jurisprudence n'a pas encore tranché sur le point de savoir si ce pouvoir est transmis au délégué du personnel dans les entreprises dépourvues de CHSCT.

3. l'Inspecteur du Travail ou le Contrôleur du Travail par délégation (ordre de retrait immédiat des salariés).

Auprès de qui peut-il être déclenché ?

L'employeur présent dans l'établissement ou sur le chantier,

A défaut, son représentant ayant les pouvoirs hiérarchiques suffisants, c'est à dire ayant le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires, y compris l'arrêt de la production (sur délégation de pouvoir).

PAR LE SALARIE : EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

Le salarié a le droit de cesser le travail et d'informer l'employeur d'un danger grave et imminent pour sa santé et sa vie. (loi n°82-1097 du 23.12.1982).

1. Les conditions d'exercice licite du droit de retrait :

Le salarié doit avoir ***un motif raisonnable de penser*** que ses conditions de travail présentent un ***danger grave et imminent*** pour **sa santé et sa vie**.

1.1. Le motif raisonnable

La loi et la jurisprudence reconnaissent le droit à l'erreur au salarié sur l'appréciation de ses conditions de travail.

En conséquence, l'apparence d'un danger grave et imminent suffit à justifier l'exercice du droit de retrait (du moment que le salarié ne met pas de mauvaise foi dans son appréciation). Le salarié n'a pas à vérifier si le poste de travail constitue un réel danger, il doit ressentir une crainte raisonnable de courir personnellement un danger grave et imminent. (Le salarié n'a donc pas à rapporter la preuve du caractère réel et effectif de la gravité du danger, ni auprès de l'employeur, ni auprès des tribunaux).

1.2. Le caractère grave et imminent du danger

Certains tribunaux appliquent strictement les critères de gravité et d'imminence du danger, mais d'autres les appliquent extensivement à des situations où les atteintes à la santé ne produiraient leurs effets qu'au bout d'un certain temps et dont la gravité est discutable (notamment quand c'est **le poste de travail qui est en cause**) : application à l'hypothèse de maladie, laquelle est souvent consécutive d'une série d'événements à évolution lente, dépassant le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur caractérisant l'imminence (exemple atypique : pas de siège aménagé, ni repose-pied - crainte de lordose par le salarié (Réf. Cass. Soc. 11.12.1986, sté Précilec/Nette, liaisons sociales Juris actua n°5899 du 26.01.1987)

Observations :

- Même si les conditions de travail ne constituent pas un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, elles peuvent être inacceptables et légitimer le refus de travailler du salarié.
- L'aptitude ou l'inaptitude par avis du médecin du travail n'est qu'un élément parmi d'autres et parfois indifférent dans la mesure où il ne peut établir le caractère grave et surtout imminent du danger, car l'atteinte à la santé du salarié peut résulter d'un processus à évolution lente.

Au final, l'appréciation de la gravité et de l'imminence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, appréciation motivée mais parfois extensive et au cas par cas.

2. Il n'y a pas de contrainte formelle pour exercer le droit de retrait

Le salarié avertit par tout moyen l'employeur du danger qui motive son refus de travailler et ce sans formalité particulière. L'employeur n'a pas le droit d'imposer des formalités au salarié pour effectuer le signalement du danger, par exemple dans le règlement intérieur par une déclaration écrite (arrêt CE, 12.06.1987 Sté GANTOIS-droit soc.1987-654).

3. Si l'exercice du droit de retrait par le salarié, a causé un accident à un tiers, en fonction des circonstances, le salarié pourra être responsable civilement et pénalement des conséquences vis à vis de la victime et de l'entreprise.

4. Sur l'absence d'exercice du droit d'alerte et de retrait par le salarié

Il y a une obligation légale pour le salarié, de signaler immédiatement à l'employeur un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie, ainsi que les défauts des systèmes de protection.

Le salarié peut être sanctionné au plan disciplinaire pour l'inexécution de l'obligation de signaler immédiatement une situation de travail dangereuse, mais sans que la responsabilité civile ou pénale de l'employeur en cas d'accident du travail en soit diminuée.

Par contre, en l'absence d'information de l'employeur du danger par le salarié, la faute inexcusable de l'employeur n'est pas de droit, elle doit être prouvée.

Par contre, l'exercice du droit de retrait n'est jamais une obligation pour le salarié et ne permet pas de minorer la responsabilité civile ou pénale de l'employeur en cas d'accident du travail.

5. Autres moyens d'action ouverts au salarié par la situation :

- L'information du délégué du personnel au CHSCT qui exerce le droit d'alerte,
- la grève selon le régime légal qui lui est applicable.

PAR LE CHSCT : EXERCICE DU DROIT D'ALERTE

Le représentant du personnel au CHSCT est supposé avoir un minimum de connaissances techniques. La loi exige qu'il constate l'existence du danger, son appréciation n'est pas subjective comme celle du salarié, mais doit procéder d'une démarche logique et technique.

1. L'exercice du droit d'alerte est une obligation.

Si un représentant du personnel au CHSCT constate un danger grave et imminent ou qu'un salarié a usé de son droit de retrait, il avise immédiatement l'employeur ou son représentant.

2. La loi impose une procédure particulière et impérative en cas d'alerte par le CHSCT.

Le représentant du personnel consigne l'avis de danger grave et imminent sur un registre spécial ou à défaut sur le registre des mises en demeure (réponse ministérielle du 16 août 1984, N°18111, p.1292). L'avis de danger doit être daté et signé, doit indiquer les postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, les noms des salariés exposés, pour que l'information de l'employeur soit parfaite.

Observations : il est rappelé que ces registres sont tenus sous la responsabilité du chef d'établissement et à la disposition des représentants du personnel du CHSCT.

L'employeur ou son représentant est tenu d'effectuer ***immédiatement*** une **enquête** (examens techniques, interrogation du personnel) **avec le membre du CHSCT** qui a effectué le signalement. Le membre du CHSCT peut rechercher et proposer des mesures préventives à l'employeur.

L'employeur est tenu de prendre immédiatement les dispositions nécessaires pour remédier au danger (l'employeur est tenu de prendre ces mesures quel que soit leur coût, leur désagrément, leur influence sur l'activité de l'entreprise).

En cas de divergence entre l'employeur et le représentant du personnel sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser (notamment si l'employeur prend des mesures préventives différentes de celles réclamées par le délégué), ***aucune décision ne peut être prise***, le code ne donnant prééminence ni à l'employeur ni au représentant du personnel.

Le membre du CHSCT ne peut pas faire arrêter le travail et faire évacuer les lieux.

L'employeur est tenu de réunir le CHSCT d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 H. Parallèlement, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'Inspecteur du Travail et **l'agent des services de prévention de la CRAM** qui peuvent assister à la réunion du CHSCT.

Le CHSCT reprend l'enquête en totalité.

Parallèlement, le CHSCT peut de recourir à une expertise en cas de risque grave sans autre condition (article L 236-9 du Code du travail).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'Inspecteur du Travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant par tout moyen, l'usage est d'adresser une lettre recommandée avec AR pour s'en ménager la preuve.

A compter de ce moment, c'est l'Inspecteur du Travail qui tranche.

L'Inspecteur du Travail dispose de plusieurs options, certaines alternatives, d'autres cumulatives, qu'il choisit en fonction de son appréciation de la situation et de ses objectifs.

L'Inspecteur du Travail peut s'abstenir de toute action, s'il est convaincu de l'innocuité de la situation.

OU

L'Inspecteur du Travail peut décider de l'arrêt temporaire du chantier, s'il constate un danger grave et imminent (Cf. Chapitre suivant).

OU

L'Inspecteur du Travail peut provoquer une mise en demeure du Directeur départemental du travail, de prendre toute mesure utile pour remédier à une situation dangereuse résultant d'une infraction aux obligations générales d'hygiène et de sécurité (articles L 232-1 et L 233-1 du Code du travail). Ces mises en demeure sont transcrites sur le registre spécial des mises en demeure.

Les voies de recours, suspensives, contre ces décisions sont les suivantes : réclamation dans le délai de la mise en demeure ou à défaut dans un délai maximal de 15 jours devant le Directeur régional du travail, puis recours hiérarchique devant le Ministre du travail, parallèlement il existe un recours contentieux devant le tribunal administratif – (articles 230-5 et 231-5 du Code du travail).

Et/OU

L'Inspecteur du Travail dresse un procès-verbal immédiatement sans mise en demeure en cas de danger grave et imminent et vise la loi applicable (article L 231-4 al 2 du Code du travail), lequel est transmis au Parquet qui juge de l'opportunité des poursuites. Les victimes de l'infraction, salariés ou syndicat, peuvent porter plainte et se constituer partie civile auprès du Doyen des Juges d'instruction ou agir par voie de citation directe. La sanction habituelle est une amende de 25 000 F multipliée par le nombre de salarié.

OU

L'Inspecteur du Travail saisit le Juge des référés (du Tribunal de Grande instance), éventuellement d'heure à heure, pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique.

Exemples : la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier ; la mise hors service, l'immobilisation, la saisie, de matériels, machines, dispositifs, produits ou autres ; la mise en œuvre effective d'une coordination en matière de sécurité et de santé sur le chantier ; la détermination des délais de préparation et d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels ; imposer la réunion des maîtres d'ouvrage et la rédaction en commun d'un plan général de coordination etc. (article L 263-1 al 2 du Code du travail).

Le Juge des référés peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (article L 263-1 du Code du travail).

La voie de recours, non suspensive, est l'appel devant la Cour (civile).

ET/OU

Le Ministre du Travail peut également, par arrêté, limiter l'utilisation de produits, matériels ou équipements, pour une durée de six mois au maximum (article R 233-79 du Code du travail).

PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL : ORDRE DE RETRAIT IMMEDIAT DES SALARIES

En cas de danger grave et imminent, l'Inspecteur du Travail peut prendre «toutes mesures utiles» pour soustraire immédiatement le salarié de cette situation, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause (article L231-12 du Code du travail) n'étant que l'une des modalités possibles de son intervention.

L'Inspecteur du Travail peut également recourir à toutes les autres procédures précitées.

La décision d'arrêt de chantier est limitée à des hypothèses strictement définies par la loi et soumise à des conditions importantes de forme.

1. CONDITIONS DE L'ARRÊT DE CHANTIER

1.1. Chantier du bâtiment et travaux publics

1.2. Défaut de protection contre les chutes de hauteur (IP)

sont assimilés au défaut de protection :

- l'insuffisance des mécanismes de protection,
- la défectuosité des mécanismes de protection, qui sont équivalent à leur absence en matière de prévention.

(autres cas : absence des dispositifs prescrits pour éviter les risques d'ensevelissement / absence de dispositif de protection pendant les opérations de confinement et de retrait d'amiante)

1.3. créant un danger grave et imminent

L'appréciation de l'Inspecteur du Travail est objective et technique.

La circulaire du 25 mars 1993 définit le danger grave comme «tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée». Le danger en cause doit être une menace pour la vie ou la santé du salarié et avoir des conséquences définitives ou importantes (longues à effacer).

Le caractère imminent est défini par une réponse ministérielle de 1983 (n°37 923, J.O.A.N. du 26 décembre 1983, p. 5497) et une circulaire du 25 mars 1993 : « les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché... »

2. FORME DE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL - voir formulaire en annexe (article R 231-12 du Code du travail)

- **Un écrit**
- **Les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent** avec mention des articles réglementaires dont le non-respect constitue une infraction
- Le constat d'au moins un salarié en situation de danger grave et imminent ainsi que la localisation précise, la nature, les conditions et l'état d'avancement des travaux exécutés en cause au moment du constat
- **L'ordre de retrait immédiat, le nombre et le nom** des salariés concernés par l'ordre de retrait
- **L'énumération des autres mesures éventuellement prises par l'Inspecteur du Travail pour faire cesser la situation de danger grave et imminent**
- La délimitation précise de la zone d'activité dangereuse faisant l'objet de l'interdiction de travailler autrement que pour sa mise en conformité
- La date et l'heure des faits
- La dénomination et le lieu du chantier
- L'identification et l'implantation de l'entreprise
- La nature des travaux exécutés par l'entreprise sur le chantier
- **Mentionner les mesures prescrites pour y remédier**
- **la voie de recours prévue par l'article L231-12 du Code du travail avec la mention expresse du caractère non suspensif du recours (référé devant le Tribunal de Grande instance)**
- rappel des articles L231-12 la.2, L263-2-3, L263-5, R231-12-2 du Code du travail

- Notification faite à :
 - L'employeur
 - ou son représentant et envoi d'une copie à l'employeur dans le délai d'un jour franc (article R 231-12-1 du Code du travail)

- Notification effectuée immédiatement :
 - ou bien contre récépissé sur le chantier
 - ou bien en cas d'absence, adressée par tout moyen et confirmée par LRAR dans le délai d'un jour franc

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. Mettre en sécurité le salarié

1.1. Suite à l'information par le salarié ou le CHSCT

En cas d'information par un salarié ou le CHSCT, le chef d'établissement enquête immédiatement et est tenu de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (article L 231-10 du code du travail).

L'employeur fait une appréciation objective et technique du danger par rapport à la situation personnelle du salarié concerné (cas de salarié allergique), avec une analyse prévisionnelle de la situation.

L'employeur prend les mesures utiles pour faire cesser le risque et en informe le salarié ou le représentant du CHSCT qui a exercé le droit d'alerte.

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave ou imminent.

1.2. Suite à l'injonction de l'Inspecteur du Travail

L'arrêt de chantier est d'application immédiate, l'employeur doit obtempérer.

2. Maintien des droits du salarié arrêté

L'arrêt de chantier ne peut entraîner ni la rupture ni la suspension du contrat de travail du salarié ; ni un quelconque préjudice pécuniaire, notamment de salaire, à l'encontre des salariés concernés (L 263-5), même si le salarié s'est trompé (de bonne foi).

3. Sanctions

3.1. Sanction spécifique

Article L 263-2-3 du Code du travail : l'inobservation des mesures prises par l'Inspecteur du Travail est sanctionnée au plus d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 25 000 F ou de l'une de ces deux peines. En cas de récidive, la peine est portée au plus à deux ans de prison et 50 000 F.

3.2. Cumul avec toutes les autres sanctions réprimant les infractions à la réglementation de l'hygiène et de la sécurité ou réprimant le non respect des procédures édictées (délit d'entrave). Ces infractions sont appréciées spécifiquement sans lien automatique avec l'application de l'article L 263-2-3.

3.3 sanctions civiles

En cas d'accident du travail, résultant de la réalisation du danger grave et imminent signalé et en l'absence de faute du salarié ou d'un tiers, une faute inexcusable de plein droit est mise automatiquement à la charge de l'employeur, à partir du moment où il a été averti du danger (article L452-1 du Code de la sécurité sociale). L'employeur devra une indemnité complémentaire de celle versée par la sécurité sociale, une cotisation supplémentaire d'accident du travail correspondant à la majoration de la rente-accident du travail, plus l'indemnisation des divers autres préjudices. L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable et de celle de ses délégués (article L 452-4 du Code de la sécurité sociale).

Siège Social : 3, Rue de Berri – 75008 PARIS

Contact : SFETH – 13, avenue de la Falaise – 38360 SASSENAGE

Tél : 04.76.46.17.86– Fax : 04. 76.46.17.86– Email : contact@sfeth.com

ACTIONS POSSIBLES DE L'EMPLOYEUR

1. Reconnaissance de la situation de danger grave et imminent

L'employeur fait réaliser les mesures remédiant au danger, permettant la reprise du chantier.

Dans cette attente, l'employeur peut muter le salarié concerné sur un autre poste en respectant le régime juridique des modifications, notamment substantielles, du contrat de travail, que le salarié n'est pas forcément tenu d'accepter.

S'il y a eu une décision administrative d'arrêt de chantier, l'employeur doit aviser par écrit l'Inspecteur du Travail des mesures prises pour pallier le risque, par LRAR ou remise contre récépissé (article R 231-12-2 du Code du travail).

L'inspecteur doit vérifier d'urgence, dans un délai maximum de 2 jours les mesures exécutées par l'employeur (article R 232-12-3 du Code du travail).

L'autorisation expresse de reprise des travaux par l'Inspecteur du Travail doit comporter le constat de la cessation de la cause du danger grave et imminent.

Le refus d'autorisation de reprendre les travaux par l'Inspecteur du Travail, doit comporter le constat de l'inadéquation ou de l'insuffisance des mesures prises, caractérisant la permanence de la situation de danger grave et imminent, et l'infraction qu'elle constitue.

Quelque soit la réponse de l'administration, elle doit être notifiée à l'employeur et faire mention du recours en référé devant le Tribunal de Grande Instance dont le caractère est non suspensif.

2. Contestation de la situation de danger grave et imminent

1. contestation du droit de retrait du salarié

Il n'y a pas de faute du salarié en l'absence objective de danger grave et imminent, s'il avait un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé était en danger. Cet élément est apprécié subjectivement par rapport aux connaissances du salarié et aux circonstances.

Cependant, l'enquête de l'employeur et son appréciation objective s'impose au salarié et le retrait du salarié peut avoir été injustifié.

L'employeur explique son erreur au salarié et le met alors en demeure de reprendre le travail.

Ainsi, le salarié, qui n'avait pas de motif raisonnable de penser être en danger grave et imminent ou qui a refusé de reprendre le travail après que l'employeur lui ait démontré son erreur, devient fautif.

Toutes les sanctions disciplinaires de la plus modérée à la plus grave, de l'avertissement au licenciement éventuellement pour faute grave, peuvent être envisagées selon les circonstances, le préjudice pour l'entreprise, la mauvaise foi du salarié, en invoquant les motifs habituels (refus d'obéissance, abandon de poste etc.)

Une sanction pécuniaire est également appliquée : retenue de salaire en l'absence de fourniture de travail dû.

En cas d'appréciation erronée de l'employeur, ce dernier prend le risque de condamnations prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec paiement des jours d'arrêt.

2. Contestation de la décision de l'Inspecteur du Travail

La contestation peut porter sur la réalité du danger ou sur les mesures prescrites.

La voie de recours est le référé devant le Tribunal de Grande Instance en annulation pour erreur manifeste d'appréciation (article L 231-12 du Code du travail). Cette disposition légale exclut l'exercice de recours administratif tant hiérarchique que contentieux.

Ce recours n'est pas suspensif.

Si l'exécution de la décision annulée de l'Inspecteur du travail a causé un préjudice à l'employeur, ce dernier peut engager la responsabilité de l'Etat, par un recours de plein contentieux devant le Tribunal administratif.

FORMULAIRE D'ARRET DE CHANTIER



Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Direction départementale du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle

DE 04

DÉCISION PRISE EN VERTU DE L'ARTICLE L. 231-12 DU CODE DU TRAVAIL

Vu les articles L. 231-12 et R. 231-12 du Code du travail ;

NOUS, Inspecteur du Travail (1) de la section du département de
Contrôleur du Travail (1) (*)

nous étant rendu(e) le à h sur le chantier dénommé
situé
sur lequel l'entreprise (2)
dont le siège est situé
exécute des travaux de

CONSTATONS que un ou plusieurs salarié(s) effectue(nt) des travaux de (3) :

Considérant qu'il existe de ce fait une CAUSE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT résultant :

- d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur (1) ;
- de l'absence de dispositif de nature à éviter les risques d'ensevelissement (1) ;
- de l'absence de dispositif de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante (1).

faits constituant une infraction aux dispositions de l'article

ENJOIGNONS LE RETRAIT IMMÉDIAT DE M. (4) DE CETTE SITUATION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT.

ORDONNONS (5) :

RAPPELONS, aux termes de la loi, l'interdiction de toute reprise des travaux précités tant que l'employeur ou son représentant ne nous a pas avisés, par écrit et selon les formes prévues à l'article R. 231-12-2 du Code du travail, que toutes les mesures de mise en conformité ont été prises et qu'une autorisation n'a pas été expressément accordée par nous-même, après vérification.

L'inspecteur du Travail (1), Le Contrôleur du Travail (1), Adresse du service
Date et signature : d'inspection du Travail
à contacter

Je soussigné (nom et qualité) reconnais avoir reçu ce jour
à h un exemplaire de la présente décision. Signature :

Sanctions : l'employeur ou son représentant qui ne s'est pas conformé aux mesures prises par la présente décision est passible d'un emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 25000 F (art. L. 263-3 du Code du travail).
Voie de recours : en cas de contestation de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, l'employeur peut saisir le président du Tribunal de grande instance qui statue en référé (art. L. 231-12, al. 3 du Code du travail). Ce recours n'est pas suspensif.
NOTA. - L'arrêt des travaux ne peut entraîner pour les salariés ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire (art. L. 263-5 du Code du travail).

(*) Par délégation de l'inspecteur du Travail en date du

(1) à titre de modification locale.

(2) Mentionner tous les éléments de nature à identifier avec précision l'entreprise.

(3) Décrire avec précision la nature, la localisation et l'état d'avancement des travaux, ainsi que les éléments caractéristiques la cause de danger grave et imminent.

(4) Mentionner, le cas échéant, l'impossibilité d'indiquer les noms.

(5) Enumérer les mesures prises, avec mention expresse, s'il est prononcé, du tarif temporaire des travaux et de la zone d'activité interdite.

DÉCRET N°

0190 - EMPLOI ET SOLIDARITÉ - DÉPARTEMENTAL - JAR

LES TEXTES

Article L231-8

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 2 Journal Officiel du 26 décembre 1982)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 36 Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 9 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant 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 toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1.

Article L231-9

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 5 Journal Officiel du 26 décembre 1982)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 2 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger 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, notamment

par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1.

Article L231-10

(inséré par Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 10 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Article L231-12

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 11 I et IV Journal Officiel du 7 janvier 1992)

(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 35 Journal Officiel du 1er janvier 1993)

(Loi n° 96-452 du 28 mai 1996 art. 39 Journal Officiel du 29 mai 1996)

(Loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001 art. 24 Journal Officiel du 11 juillet 2001)

Lorsqu'il constate sur un chantier du bâtiment et des travaux publics qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8 alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante constituant une infraction aux obligations des règlements pris en application de l'article L. 231-2, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du

travail dont il relève et sous son autorité, peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette situation, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail qui, après vérification, autorise la reprise des travaux.

En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt des travaux, celui-ci saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent lorsqu'il est constaté, sur un chantier d'exploitation de bois, qu'un salarié ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, constituant une infraction à l'article L. 231-2.

Article L231-2

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 1 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 5 I Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc. ;

2. Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3. Les modalités de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue au III de l'article L. 230-2.

4. L'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités à haut risque ; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité.

Les établissements tenus de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des

Siège Social : 3, Rue de Berri – 75008 PARIS

Contact : SFETH – 13, avenue de la Falaise – 38360 SASSENAGE

Tél : 04.76.46.17.86– Fax : 04. 76.46.17.86– Email : contact@sfeth.com

conditions de travail, notamment en application de l'article L. 236-1, ne sont pas exonérés de l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel créé dans une branche d'activité en application de l'alinéa précédent.

Les décrets en Conseil d'Etat ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article .

Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

Article L236-9

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 20 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 98 Journal Officiel du 5 février 1995)

I. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'[article L. 236-2](#) ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

II. - Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, en application du quatrième alinéa de l'[article L. 434-6](#), à l'occasion d'un [projet important d'introduction de nouvelles technologies](#), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert.

III. - Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 236-3.