**Droit du travail - Séance 6**

**LA SANTE AU TRAVAIL**

**Cas pratique n°1**

1er cas : Mr CLAVEAU

**Dans quelles circonstances un salarié peut-il invoquer son droit de retrait en raison de ses conditions de travail ?**

**Art L4122-1** : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

**Art L4131-1** : 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 ou imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut se retirer d’une telle situation.

Un droit de retrait justifié n’entraîne pas de retenue sur le salaire.

*Manquement à l’Art L4122-1 et L4131-1*

*Mr CLAVEAU a une* obligation de sécurité *: la sienne et à celle de ses collègues concernés par ses omissions au travail. Il ne peut pas se retirer d’une situation de travail et, en même temps, mettre en danger d’autres salariés.*

*Mr CLAVEAU n’a pas prévenu son employeur avant de prendre sa décision. De plus, les embouteillages constituent certes une certaine pénibilité au travail mais ne représentent « raisonnablement » aucun danger grave ou imminent.*

*Le retrait du salarié constitue une faute, il peut être sanctionné.*

2nd cas : Mr BIGOT

**Dans quelles circonstances un salarié peut-il invoquer son droit de retrait en raison de ses conditions de travail ?**

**Art L4121-1** : L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

**Art L4122-1** : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

**Art L4131-1** : 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 ou imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut se retirer d’une telle situation.

**Harcèlement moral** : méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu’elles manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d’entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

*Ici, nous ne sommes pas dans le cas d’actes répétés. On ne peut pas qualifier de harcèlement moral.*

*Le fait que l’employeur exige que l’employé travaille dans des conditions dangereuses constitue un manquement à l’obligation de sécurité (Art L4121-1).*

*En cas de manquement grave à la sécurité, le salarié peut partir de l’entreprise à cause de l’employeur. C’est une* prise d’acte de la rupture*. Si les reproches sont justifiés, le salarié obtient des dommages et intérêts. S’ils ne sont pas justifiés, le salarié sera démissionnaire.*

*Le salarié aurait du revenir au moment où le danger avait disparu. Il a abandonné son poste et peut être sanctionné (il aura des retenues sur son salaire).*