



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

***MATINEE DE LA PREVENTION  
du***

***3 juin 2009***

***Organisée par la  
Direction du Travail et de l'Emploi  
Avec***

***JL. Gardies et Ph. Di Maggio***



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

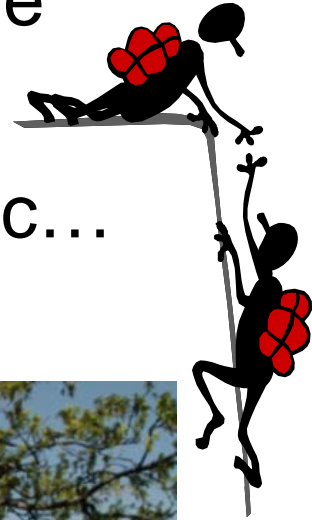
**DANGER GRAVE  
et IMMINENT**

**Droit de retrait**

**2009**

# Le danger n'est pas toujours visible

Exemple : L'électricité, le risque chimique, etc...



Le danger est  
parfois la  
conséquence  
de situation  
non maîtrisées





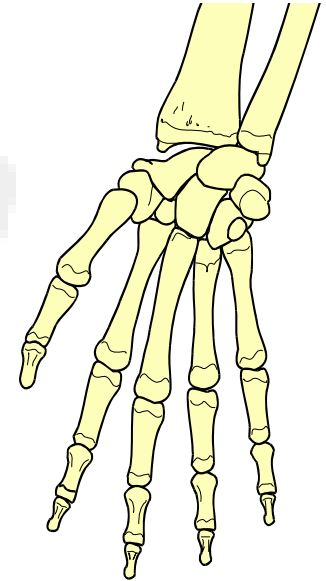
**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

**Certains mélanges  
peuvent avoir des  
conséquences  
diverses....**



**Si on y met les  
doigts !**





Ou pire.....

# Il faut donc définir ...

- Le droit d'alerte
- Le droit de retrait
- Le **danger**
- Le danger **grave**
- Le danger grave **et imminent**
- Effet du droit de retrait
- L'exercice collectif de ce droit

# Le droit d'alerte



**Le salarié signale IMMEDIATEMENT à l'employeur toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un DGI**

- Pour sa vie ou sa santé
- Ainsi que toute défectuosité constaté dans système de protection

## **Article Lp. 261-13 du code du travail de Nouvelle Calédonie**

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant 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.

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

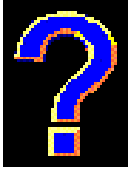


**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

- Pas d'écrit  
**OBLIGATOIRE**
- Peut être verbale
- Ecrit recommandé  
dans registre DGI

# Le droit de retrait



## **Article Lp. 261-1 du code du travail de Nouvelle Calédonie**

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

Ces dispositions ne peuvent être appliquées qu'en cas de carence de l'employeur ou de son représentant devant la situation de travail qui lui a été présentée soit par le salarié lui-même, soit par un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

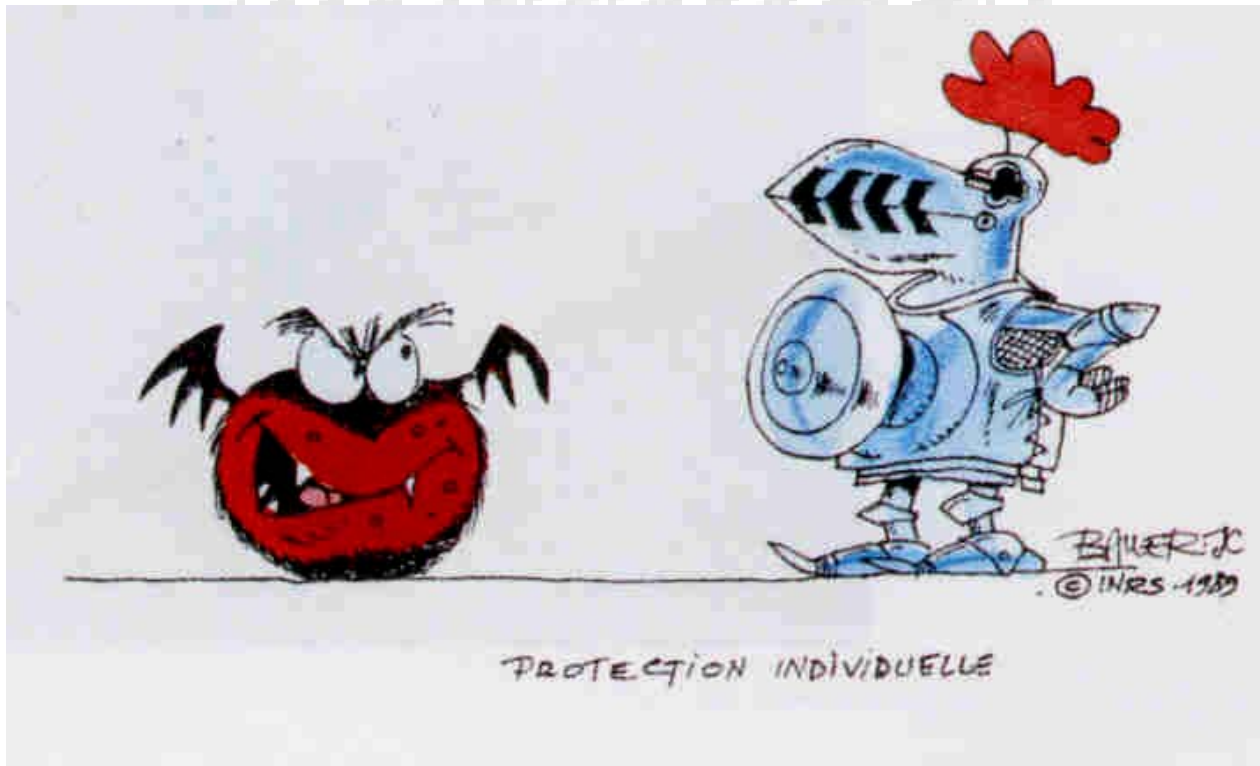
- Si salarié victime d'un AT on ne pourra lui reprocher de ne pas s'être retiré
- Droit de retrait en parallèle avec ALERTE
- Information par tout moyen

- **Article Lp. 261-15**

Le droit d'alerte est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une **nouvelle** situation de risque grave et imminent.

**Donc exposition à un Danger**

# LE DANGER



On peut s'en protéger....





**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

# MATINAGES

- Référence à la notion de DANGER, sans distinguer l'origine :
  - Machine
  - Processus de fabrication
  - Ambiance de travail
    - Arrêt récent sur tabagisme passif



# L'arrêt

- **Cour de Cassation Audience publique du 29 juin 2005 Rejet**

**N° de pourvoi : 03-44412**

- **LES FAITS**

Attendu que Mme X... a été engagée le 7 avril 1999 par la société Y Protection ; que, par courrier du 20 septembre 2000, **elle a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur, en lui reprochant de n'avoir pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait** ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que l'arrêt attaqué (Versailles, 24 avril 2003) a accueilli sa demande et a notamment condamné l'employeur à lui payer la somme de 3 430,11 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif ; **409.321 XCFP**

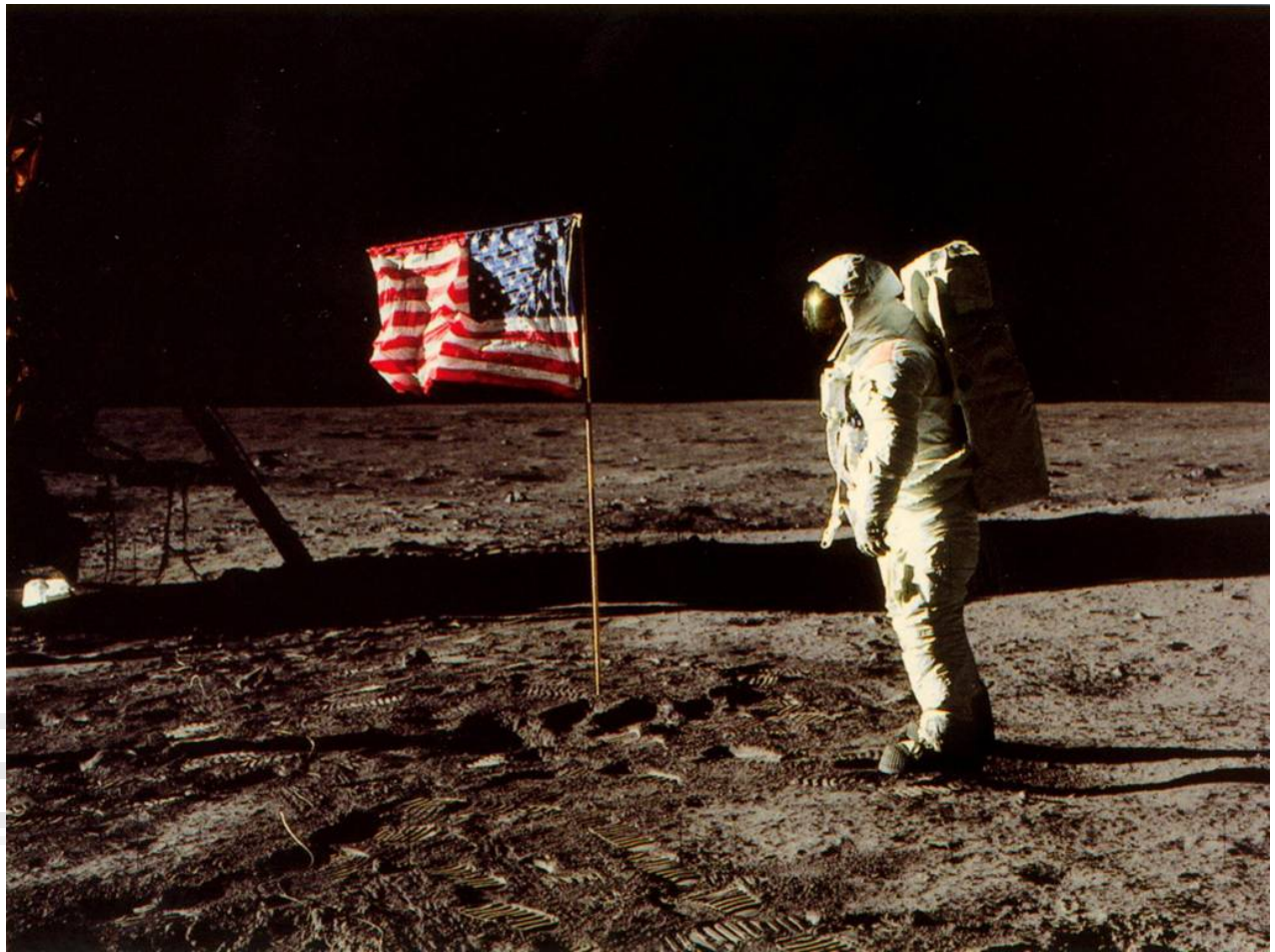


**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

# DANGER GRAVE ?





Même si l'homme a toujours voulu prendre de la hauteur, faut-il pour autant qu'il ne croit pas à la gravité...d'une chute !



**DTE**  
Direction du Travail  
et de l'Emploi

# GRAVITE ?

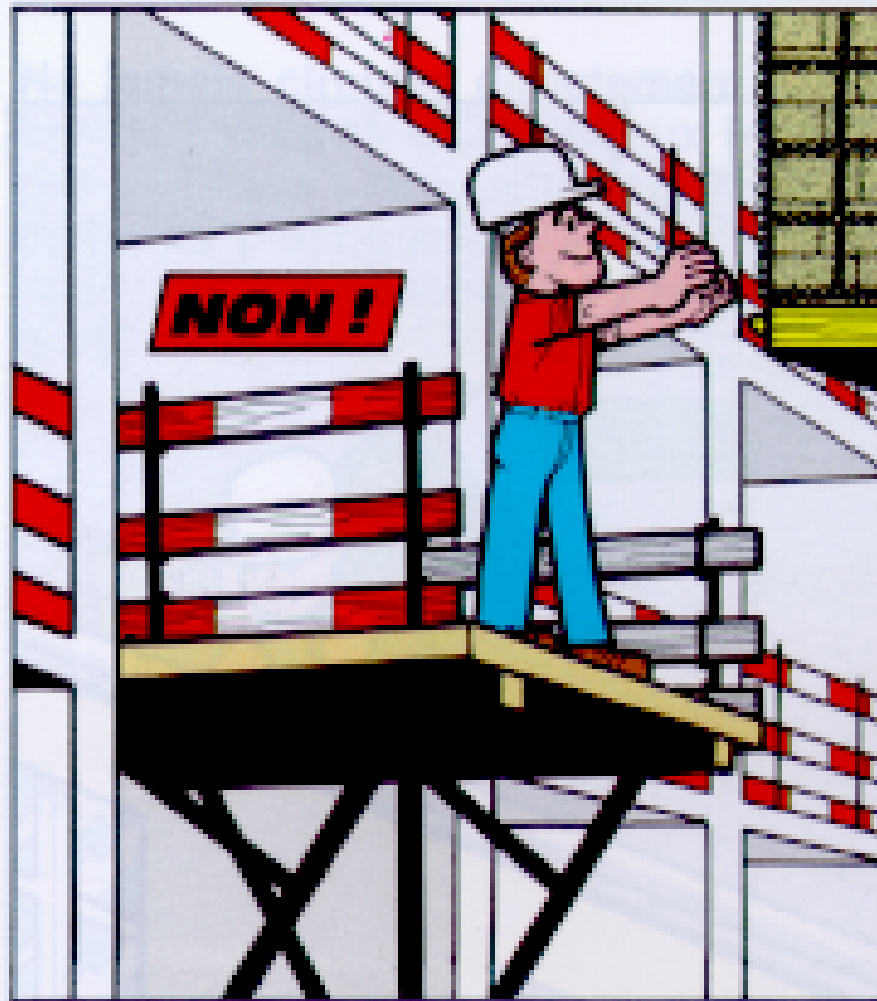




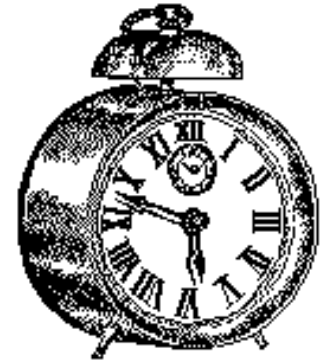
**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

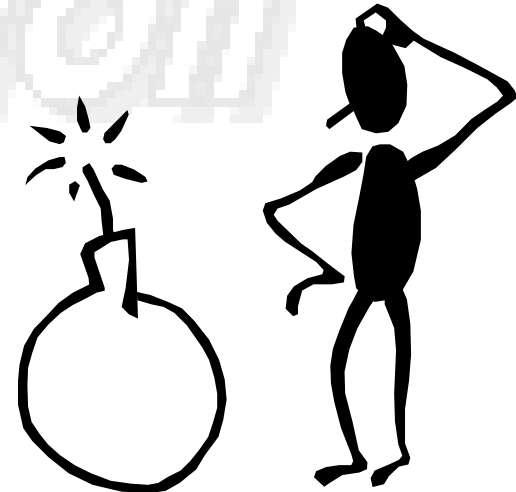
# IMMINENT ?



- L'imminence du danger suppose que ce dernier ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai....



L'appréciation est :  
Au cas par cas  
de manière  
subjective



# Effet du droit de retrait

- **Aucune sanction** si motif raisonnable  
En particulier pas de retenue sur  
salaire



**C'est le juge qui vérifie** si le salarié a eu oui non un motif raisonnable de croire

Une erreur ne constitue pas une faute si le salarié a cru légitimement à l'existence d'un DGI

- En revanche si l'exercice du droit de retrait a été ABUSIF, une retenue par absence de service fait peut être faite sur le salaire

**ayant constaté que MM. X... et Y... s'étaient absentes de leur poste de travail en prétendant que les conditions de sécurité n'étaient pas remplies, le conseil de prud'hommes qui a qualifié la mesure dont ces salariés avaient fait l'objet de sanction, quand il s'agissait d'une retenue de salaire pour absence de service fait, et qui n'a pas recherché si les salariés avaient un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, a faussement appliqué l'article L. 122-40 du Code du travail et violé l'article L. 231-8-1 du même Code ;**

**PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,**

L'exercice non fondé du droit de retrait ne caractérise pas la faute grave mais peut constituer une faute réelle et sérieuse de licenciement

- *Est justifié le licenciement d'un salarié qui, exposé à des courants d'air, se retire de son poste de travail, alors qu'il n'existait pas de motif raisonnable de penser qu'une telle situation présentait un DGI pour sa sécurité ou sa santé*



# L'exercice collectif de ce droit

*Estimant que les conditions de sécurité n'étaient pas remplies, MM. X... et Y... ainsi que les autres membres de l'équipe, ont refusé de prendre leur poste de travail ; la Société des chantiers Z, considérant qu'il s'agissait d'un arrêt concerté du travail, constitutif d'une grève, a retenu une heure de travail sur le salaire de MM. X... et Y... ;*



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

- *s'il est exact que les salariés qui se retirent d'une situation de travail, au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, n'exercent pas le droit de grève, ils peuvent néanmoins faire l'objet, indépendamment de toute sanction, d'une retenue sur salaire*



- La marge peut être étroite :
- *Constitue l'exercice du droit de grève et non du droit de retrait, l'arrêt de travail décidé par les salariés qui, après avoir refusé d'exécuter un ordre dangereux pour leur santé et leur vie, ont présenté une revendication professionnelle demandant le bénéfice de la position chômage intempéries (CC 26/09/90)*

# EN RESUME

- Le droit de retrait est associé au droit d'alerte.
- Le droit s'exerce au motif raisonnable de penser être dans une situation de
  - Danger
  - Grave
  - Imminent
- Pas de retenue sur salaire mais si abus, le juge se prononce
- Attention retrait différent de la grève.





**DTE**  
Direction du Travail  
et de l'Emploi





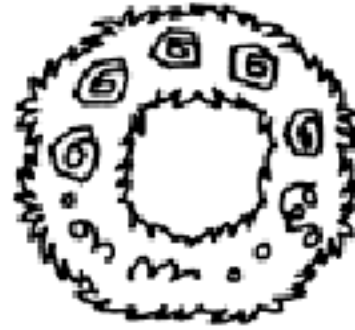
**DTE**  
Direction  
et de l'En



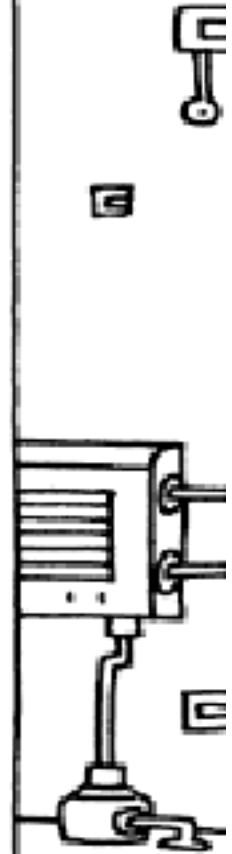


**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi



A la mémoire de  
ceux qui n'ont pas  
exercé leur droit de  
retrait





**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

**LE REGISTRE  
SPECIAL  
DE DANGER  
GRAVE ET IMINENT  
2009**

**Si un représentant du personnel au CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail ,**

**il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans un registre spécial de DGI**

**L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.**

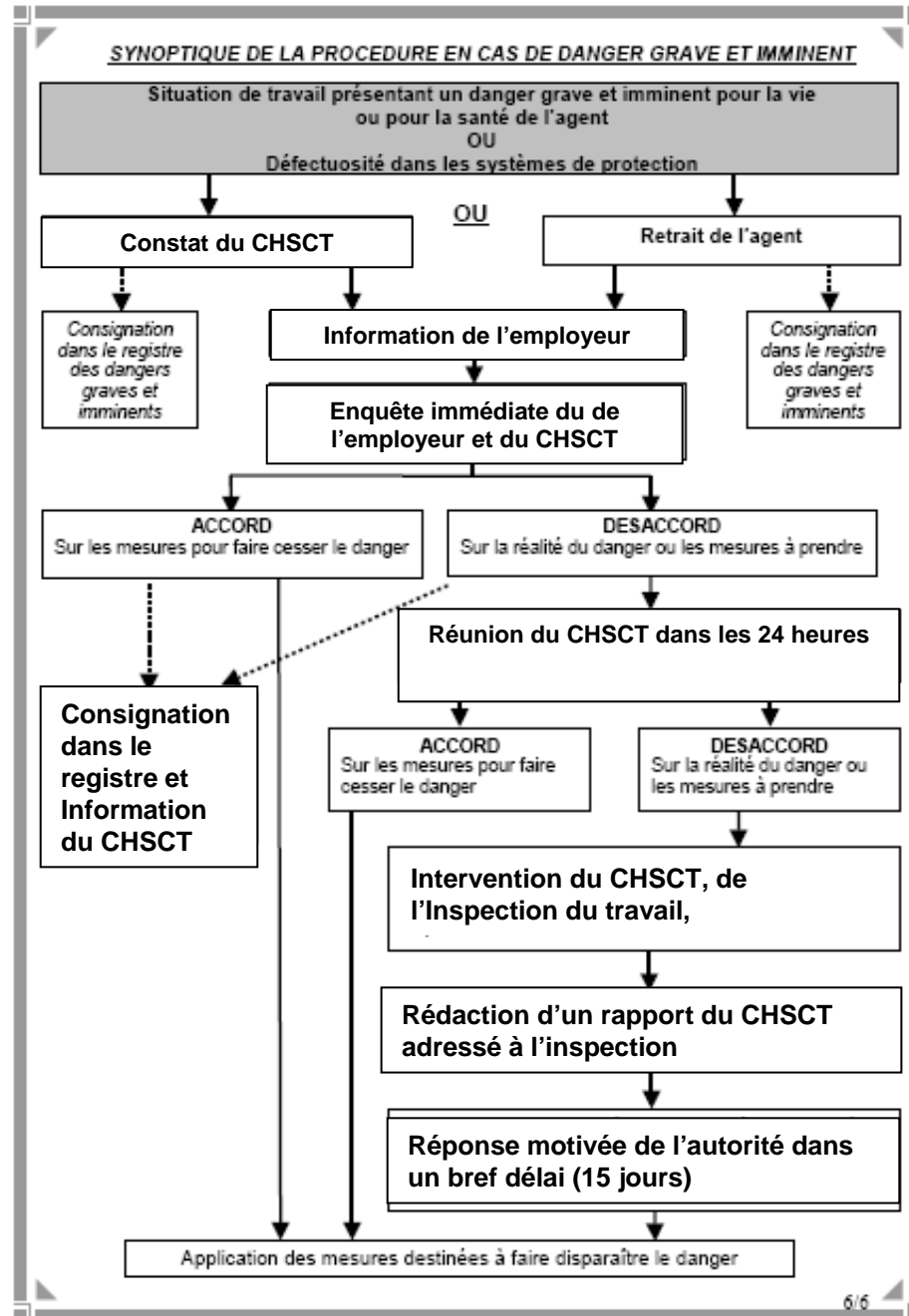
**En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.**

**En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CAFAT, qui peuvent assister à la réunion du CHSCT ...."**



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi





**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

MARIAGES

**MODELE**

DE

PRENANT  
**REGISTRE**

2009



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

# CAS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

## LES

# JURISPRUDENCES

## 2009

# La grue ne fonctionne pas bien ....

**Conseil de Prud'hommes de BASTIA - Affaire débattue le 28 Juin 2005**

**Monsieur Alain Y... a été embauché le 2 octobre 2002 par la SNC X... en qualité de grutier.**

**Il a été licencié par lettre du 3 décembre 2002 pour faute grave.**

**Contestant cette mesure, il a saisi le conseil des prud'hommes de BASTIA.**

**Par jugement du 18 novembre 2003, cette juridiction a condamné la SNC X... à payer à Monsieur Y... 1.485,17 euros pour préjudice moral, 4.555,51 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,...**

**La SNC X... a interjeté appel.**

**Elle demande, par son représentant, d'infirmier le jugement, de débouter Monsieur Y... de ses demandes et de valider son licenciement.**

**ATTENDU** que la lettre du 3 décembre 2002 mentionne notamment "... les motifs de ce licenciement sont les suivantes :

**Le 19 novembre dernier, vous avez rencontré des difficultés à manœuvrer la grue qui vous avait été confiée.**

**Ces difficultés provenaient d'une pièce usagée dont le remplacement avait été commandé ; devant vos réticences à utiliser la grue, qui avait été déclarée "d'un bon comportement aux essais et épreuves" le 2 octobre 2002 par le bureau de contrôle Z...**

**Le chef de chantier puis le directeur technique vous ont expliqué... que l'engin ne présentait aucun danger et vous ont demandé de reprendre votre poste.**

**Devant votre refus, Monsieur X..., gérant de l'entreprise, a fait joindre au téléphone le responsable de la société "CGS" qui assure le montage, la maintenance et la réparation des engins de levage.**

**Ce dernier vous a confirmé que la grue était utilisable en l'état et ne présentait aucun danger.**

**A ce moment, Monsieur X... vous a réitéré d'ordre de regagner votre poste. Ce à quoi vous vous êtes refusé.**

**Compte tenu des assurances qui vous ont été données par des professionnels quant au fonctionnement de la grue, votre comportement ne peut qu'être assimilé à un abandon de poste sans motif légitime.**

**En outre, le refus d'obtempérer à un ordre donné directement par le chef d'entreprise est de nature à porter atteinte à son autorité.**

**En conséquence, ces faits confèrent à votre comportement un caractère de faute grave...".**

**A VOTRE AVIS LE DROIT DE RETRAIT EXERCE  
PAR CE SALARIE EST IL LEGITIME ?**

## Sachant que :

**Monsieur Y... indique, notamment dans un courrier adressé à son employeur et qui est repris dans ses écritures, que le 18 novembre 2002, le chariot de la grue s'est emballé, qu'il a achevé la journée "plutôt mal que bien", que le lendemain matin il a informé son chef de chantier,**

**qu'un réparateur est venu et a dit que la grue pouvait fonctionner, qu'il n'était pas d'accord avec ce point de vue puisqu'il "fallait couper le contact en permanence pour la faire fonctionner" et que l'engin était défectueux,**

**que Monsieur X... s'est mis en colère et lui a ordonné "de passer au bureau" puisqu'il était licencié, qu'il est resté sur le chantier à attendre le réparateur qui devait revenir, qu'il a été empêché le lendemain d'accéder au chantier et qu'il a adressé un courrier à l'inspecteur du travail et au contrôleur des risques d'accidents du travail.**

**Qu'il souligne, compte tenu du danger encouru, qu'il ne pouvait poursuivre le travail et que l'abandon de poste n'est pas établi puisque c'est monsieur X... qui lui a interdit l'accès du chantier.**



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

MARIAGES

DE 10

**A VOUS DE JUGER ...**

PREVENTION

2009

# Réponse

**ATTENDU** que l'employeur verse aux débats le compte rendu d'une remise en service de la grue utilisée par ce salarié (No 44503) "bon comportement de l'appareil aux différents essais et épreuves".

Qu'il produit, également, l'attestation du gérant de la SARL CGS précisant : "Suite à la demande téléphonique de Monsieur X... du 19 novembre 2002, nous sommes intervenus sur votre grue...No 44503... Nous vous informons que ce matériel ne présente aucun danger et qu'elle est utilisable bien qu'un bloc manipulateur de distribution est à remplacer. Cette pièce est en commande. Nous avons également informé votre grutier qu'il pouvait se servir de la grue sans danger dans l'attente du remplacement de cette pièce".

**ATTENDU** qu'il est ainsi établi que l'employeur, devant les interrogations du salarié sur le bon fonctionnement de la grue a fait venir un réparateur spécialisé et que ce dernier a expressément indiqué à Monsieur Y... qu'il pouvait utiliser l'engin sans danger.



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

**ATTENDU, en conséquence que Monsieur Y... n'avait pas de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle il se trouvait présentait un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé.**

**ATTENDU, par suite, que le licenciement pour faute grave est justifié.**

**Débouté Monsieur Y... de ses demandes.**



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

MARIAGES

AUTRE

EXEMPLE

2009

# Je peux tomber ....

**Cass / Soc - 28 janvier 2009 - Cassation partielle partiellement sans renvoi**

**ATTENDU que M. X... salarié de la société S... occupait un poste de peintre automobile sur une chaîne de peinture ; qu'apprenant la décision de l'employeur de ne laisser qu'une seule personne sur ce poste,**

**Qu'il a signalé, le 16 janvier 2002, le risque présenté par cette décision, en raison du sol glissant de la cabine située au dessus d'une chaîne de montage avançant en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne ;**

**Que lors de sa prise de poste le 17 janvier 2002, il a exercé le droit de retrait prévu par l'article ..... du code du travail et qu'il a alors refusé l'ordre de sa hiérarchie de rejoindre la cabine, tant qu'un second opérateur ne serait pas présent**

**Qu'il à refusé de rejoindre un autre poste alors qu'il avait été remplacé**

**qu'après avoir quitté l'atelier, il a repris son travail deux heures plus tard, lorsque la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste a été prise à l'issue de la réunion exceptionnelle du CHSCT consulté sur le sujet ; que, pour prévenir les risques d'accidents dénoncés, des aménagements ont été apportés**

**que le salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 30 janvier 2002 motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste"**

**qu'il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ce licenciement, sa réintégration et le paiement des salaires depuis son licenciement ;**

**A votre avis, licenciement fondé ou non fondé... ?**

# Réponse

**Attendu que pour rejeter ces demandes, la cour d'appel relève que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre de M. X... tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait,**

**qu'ils ne sauraient dès lors ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et ajoute que si ce licenciement est ainsi privé de cause, il n'est pas pour autant annulable ;**

**Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait exercé régulièrement le droit de retrait et que les griefs formulés dans la lettre de licenciement tenaient aux circonstances de son exercice contesté par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

## Par ces motifs :

**Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement et dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse,**

**Dit n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;**

**Dit le licenciement de M. X... nul ;**

**Renvoie la cause et les parties pour qu'il soit statué sur les conséquences de cette nullité devant la cour de Metz ;**

# **Droit de retrait du salarié**

**Le droit de retrait est une prérogative personnelle motivée par une appréciation raisonnable d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé.**

**En effet, l'article Lp.261-13 du Code du travail reconnaît au salarié la faculté de se retirer de son poste dès lors qu'il craint pour sa sécurité, sans pour autant que la réalité du danger soit établie.**

**Ainsi, l'appréciation raisonnable mais personnelle d'une menace pour son intégrité physique autorise le salarié à interrompre son travail sans craindre d'être sanctionné.**

**Cette appréciation ne doit pas être pour autant excessive, voire extravagante. L'exercice du droit de retrait doit être légitime.**

**Il en résulte donc, en cas de litige, une réelle difficulté à apprécier l'existence d'un motif raisonnable.**

**Le juge doit se placer dans la situation de celui qui a exercé son droit de retrait en présence d'un danger qu'il a estimé grave et imminent sans pour autant exiger l'existence effective du danger.**

**L'appréciation est donc délicate puisque subjective. Le danger est fonction même de la personne qui s'y trouve confronté.**

**L'exercice justifié du droit de retrait ne peut entraîner ni sanction disciplinaire ni retenue de salaire.**

**L'employeur ne peut pas non plus contraindre le salarié à reprendre son activité dès lors que le danger persiste.**

**Enfin, le retrait ne doit pas créer une nouvelle situation à risque pour autrui.**

# **VOTRE AVIS**

## **Sur les conditions de travail de ce chantier de construction**

**Ces salariés pourraient ils exercer leur  
droit de retrait ?**

**Regardons ce film de l'INRS**

**MOHIND le maçon**

**SUR :**

**La non fourniture d'EPI par l'employeur ?**

**OUI**

**L'échelle ?**

**NON**

**La passerelle entre le mur et l'échafaudage ?**

**OUI**

**SUR :**

**L'échafaudage, l'absence de garde corps ?**

**OUI**

**La dalle, l'absence de garde corps ?**

**OUI**

**Les fers à béton, l'absence de bouchons ?**

**NON**

**SUR :**

**La bétonnière ?**

**NON**

**La propreté du chantier ?**

**NON**

**La trémie d'escalier ouverte ?**

**OUI**



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

# CONCLUSION

MARIAGES

**Ces salariés peuvent parfaitement  
exercer leur droit de retrait en raison des  
conditions générales de travail et des  
moyens insuffisants mis à leur  
disposition par l'employeur**

2009



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

**L'ARRÊT**

**DE**

**CHANTIER**

**RAPPEL DES TEXTES DONNANT**

**A L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**LE POUVOIR**

**D'ARRÊTER DES TRAVAUX**

# Le code du travail de Nouvelle Calédonie

## Section 3

### Arrêts temporaires

#### Art Lp.264-8

Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur dont il relève et sous son autorité, peut prendre toute mesure utile visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré de la situation de travail définie à l'article Lp.261-13 alors qu'il existe une cause de danger grave et imminent constituant une infraction aux obligations des délibérations prises en application de l'article Lp261-9 notamment en prescrivant **l'arrêt temporaire des travaux en cause**, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :

## **- Soit de l'absence de protection contre les CHUTE DE HAUTEUR**

**Délibération 35CP du 23/02/89 Art 5** : Lorsque du personnel travaille ou circule à une hauteur de plus de 3 mètres en se trouvant exposé à une risque de chute dans le vide, il doit être installé, au niveau du plan de travail ou de circulation :

1°) des gardes corps....

2°) des plinthes...

## **- Soit de l'absence de dispositif de nature à éviter les RISQUES D'ENSEVELLISSEMENT**

**Délibération 35CP du 23/02/89 Art 66** : Les fouilles en tranchée de plus de 1.30m de profondeur et d'une largeur égale ou inférieure au deux tiers de la profondeur doivent lorsque leurs parois sont verticales ou sensiblement verticales être blindées, étrésoillonnées ou étayées.



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

*MATRIAGES*

**LE DOCUMENT  
D'ARRET DE TRAVAUX**

*PREVENTION*

*2009*

# Le code du travail de Nouvelle Calédonie

## Section 3

### Arrêts temporaires

#### Art Lp.264-9

Lorsque toutes mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un arrêt temporaire de travaux l'employeur ou son représentant **avise** l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur dont il relève et sous son autorité.

Après vérification, l'inspecteur ou le contrôleur du travail, autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.



**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

*MATINAGES*

**LE DOCUMENT DE  
REPRISE DES  
TRAVAUX**

*PREVENTION*

*2009*

# **SANCTIONS**

## **Le code du travail de Nouvelle Calédonie**

### **Chapitre IX**

### **DISPOSITIONS PENALES**

#### **Art Lp.269-6**

Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail ou par le contrôleur du travail en application de l' article Lp.264-9 est puni d'une emprisonnement de un an et d'une amende de 440 000 francs CFP.

En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 880 00 francs CFP.

## **VOTRE AVIS**

**Sur les conditions de travail de ces salariés  
sur ce chantier de construction**

**Le contrôleur ou l'inspecteur du travail peut-il  
ordonner l'arrêt des travaux ?**

**Et pour quelles raisons ?**

**Regardons travailler**

**Jean Michel et ses collègues**

**SUR :**

**L'absence d'EPI ?  
(harnais, longe et ligne de vie)**

**NON**

**L'absence d'EPC ?  
(filet de sécurité)**

**NON**

**L'absence de moyens de levage des fermettes ?**

**NON**

**SUR :**

**L'absence d'outillage approprié ?  
(pince à feuillard, scie de bucheron)**

**NON**

**L'absence de formation de Jean-Michel ?  
(ouvrier de boulangerie devenu manœuvre)**

**NON**

**Délai imparti pour réaliser les travaux ?  
5 jours au lieu de 7**

**NON**

**SUR :**

**Les risques de chutes de hauteur constatés que prennent ces salariés ?**

**NON**

**Pourquoi ?**

**La hauteur de pose des fermettes est inférieure à 3 mètres**

## **Ceci démontre bien :**

**La part de responsabilité des salarié  
dans la préservation de leur santé et de  
leur sécurité**

**L'intérêt du droit de retrait des salariés,  
seul moyen dans ce cas d'imposer  
rapidement à l'employeur la mise en  
place de conditions de sécurité**

**L'intérêt de l'évaluation des risques afin  
d'identifier la gravité des dangers**



**DTE**  
Direction du Travail  
et de l'Emploi

## **Que peut faire l'inspection du travail ?**

**Une mise en demeure**

**Un procès verbal**

**Une procédure de référé**

**En conséquence et dans toutes  
les situations**

**EVALUONS LES RISQUES**

**RESPECTONS LES REGLES DE SECURITE**





**DTE**

Direction du Travail  
et de l'Emploi

# **MERCI DE VOTRE ATTENTION**

**N'oubliez pas de remplir les fiches  
d'évaluation et les fiches de choix des  
thèmes que vous souhaitez voir  
développés lors de prochaines matinées**

**Rendez-vous le 1<sup>er</sup> juillet 2009  
pour une matinée sur le thème du  
LEVAGE**