

# Tout savoir sur le droit de retrait

27 février 2020 Mathilde Hardy

Le droit de retrait permet à un salarié de cesser son travail en cas de danger imminent pour sa vie ou sa santé. Seulement, ce droit est juridiquement encadré et ne doit pas être invoqué à tort et à travers. Définition, procédure de mise en œuvre, effets et sanctions possibles, notre article répond à toutes vos questions.

## Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le droit de retrait permet à un salarié, lorsque la situation de travail présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé**, de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer, sans l'accord de son employeur.

Le droit de retrait est très clairement encadré par le Code du travail (*C. trav., 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 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.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».*

## Quand un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ? Si on se réfère à l'article du Code du travail visé ci-dessus, le salarié doit avoir une croyance raisonnable en un danger grave et imminent. La notion de « danger grave et imminent » n'est définie nulle part. Il est donc à l'appréciation personnelle de chacun. En cas de litige avec l'employeur, la Cour de cassation appréciera « si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé » (*par exemple, Cass., soc., 28 nov. 2000, pourvoi n° 98-45.048*).

Toute la difficulté réside donc dans l'évaluation de cette gravité : le danger incriminé ne doit pas être un simple risque lié aux conditions de travail, mais être susceptible de porter rapidement atteinte à la vie ou à la santé du salarié.

Exemples de situations professionnelles dans lesquelles le droit de retrait ne peut pas légitimement s'exercer :

- Travailler dans une ambiance sonore à la limite du supportable ne justifie pas un droit de retrait.
- Enchaîner toute la journée des tâches qui pourraient pénaliser un jour votre dos non plus.

Exemples de situations professionnelles dans lesquelles le droit de retrait peut légitimement s'exercer :

- Votre employeur veut vous envoyer dans une zone à risque (guerre, épidémie de coronavirus...).
- Le médecin du travail a demandé, sans succès, d'améliorer l'aménagement de votre poste, vous êtes à même de revendiquer ce droit.
- Si votre bureau est placé sous une dalle de plafond qui menace de s'écrouler.
- Ou encore si l'on vous demande de vous déplacer en clientèle avec un véhicule dont les freins sont prêts à lâcher.

**Bon à savoir :** le droit de retrait doit se distinguer du droit de grève. Constitue l'exercice du droit de grève et non du droit de retrait, l'arrêt de travail décidé par des salariés qui, après avoir refusé d'exécuter un ordre dangereux pour leur santé et leur vie, ont présenté une revendication professionnelle en demandant le bénéfice de la position chômage intempéries (*Cass. soc., 26 sept. 1990, pourvoi n° 88-41.375*).

## Comment exercer son droit de retrait ?

La loi ne fixe aucune formalité en la matière : le salarié doit seulement **informer, même oralement, l'employeur** du danger constaté et ce peut être sans délai, concomitamment à son retrait.

À sa charge également de s'assurer que l'arrêt de son travail n'entraînera pas un autre danger pour ses collègues. La faculté de retrait ouverte au salarié doit être exercée « *de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent* » (*C. trav., art. L4132-1*).

## Le droit de retrait peut-il s'exercer à plusieurs ?

Le droit de retrait peut tout à fait être exercé collectivement : « *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 pour la santé de chacun d'eux* » (*C. trav., art. L4131-3*). Dans un tel cas, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse, ce qui suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

## Les conséquences du droit de retrait

### Les conséquences du droit de retrait pour le salarié

« *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 pour la santé de chacun d'eux* » (*C. trav., art. L4131-3*). Cette formulation employée par le législateur est risquée pour le salarié, qui ne peut savoir *a priori* si sa démarche sera jugée légitime en cas de litige sur la notion de danger grave et imminent avec l'employeur.

Deux options existent suite au retrait du salarié :

- L'exercice du droit de retrait est fondé : le dispositif légal s'applique. L'employeur ne pourra pas sanctionner l'employé, ni effectuer de retenue sur son salaire.

- L'exercice du droit de retrait n'est pas fondé : l'employeur peut prendre une sanction disciplinaire (mise à pied, avertissement ou même licenciement disciplinaire) à son encontre (comme un acte d'insubordination) et une retenue pourra être pratiquée sur son salaire, en raison d'un travail non fait.

## **Les conséquences du droit de retrait pour l'employeur**

L'exercice de ce droit s'avère risqué pour le salarié s'il l'exerce à mauvais escient, mais il peut être également dangereux pour l'employeur si celui-ci ne prend pas suffisamment au sérieux l'avertissement qui lui est ainsi délivré. Après un droit de retrait exercé, l'employeur doit faire face à ses responsabilités et permettre au salarié de reprendre le travail en toute sécurité. Si ce dernier vient à être victime d'un accident à cause d'un risque signalé et non pris en compte, l'entreprise peut être condamnée pour faute inexcusable. Dans ce cas, le salarié a droit à des indemnités majorées et à une rente d'accident du travail.

## **Quelles sont les sanctions possibles en cas d'exercice abusif du droit de retrait ?**

Le salarié qui s'est retiré d'une situation qu'il estime à tort (et de manière non raisonnable) constituer un danger imminent pour sa vie ou sa santé peut au contraire faire l'objet d'un licenciement à titre de sanction de son insubordination (refus d'accomplir sa tâche), et ne pourra en tout état de cause prétendre à réintégration au cas où son retrait serait jugé légitime.



Mathilde Hardy

Diplômée avocat, Mathilde Hardy est ensuite formée à l'édition et à la production de contenus print et web pour différents Médias. Elle rédige des articles pour Cadremploi afin d'accompagner les candidats à l'embauche et leur permettre de décrocher l'emploi de leurs rêves, mais informe aussi les cadres sur tout ce qui touche de près ou de loin au monde du travail.

[https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/quest-ce-que-le-droit-de-retrait.html?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=droit\\_retrait](https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/quest-ce-que-le-droit-de-retrait.html?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=droit_retrait)