

DROIT DE RETRAIT

cadre juridique

Droit pour tout travailleur de se retirer d'une 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* ».

Article L4131-1 du Code du travail

Comment faire ?

Aucune procédure formelle ne peut être imposée par l'employeur. (arrêt C. d'État N°72388, 12/06/1987)
Il suffit de **se retirer de la situation dangereuse** et d'**avertir son employeur** par n'importe quel moyen. Néanmoins, il est conseillé de garder un écrit (mail, SMS, courrier contre signature).

Attention, **ne pas rentrer chez soi** sans demande expresse de l'employeur (vous risqueriez un abandon de poste). Le droit de retrait ne suspend pas le contrat de travail. Le salarié doit ainsi rester à la disposition de l'employeur. Il doit être payé pendant son retrait.

DROIT À L'ERREUR et notion de « motif raisonnable »

La loi et la jurisprudence reconnaissent le droit à l'erreur du travailleur sur l'appréciation de ses conditions de travail. Ainsi **l'apparence d'un danger grave et imminent suffit** à justifier l'exercice d'un droit de retrait.

Le salarié n'a donc pas à apporter la preuve du caractère réel et effectif de la gravité du danger.

(Cass. Soc. N°84-42209, 11/12/1986 ; Cass. Soc. N° 97-44.234, 09/05/2000)

Risque de sanctions pour le salarié

Aucune retenue de salaire ou sanction ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié qui fait valoir son droit de retrait de manière légitime. (art. L4131-3 du C. du travail)

Le salarié à « droit à l'erreur » dans l'appréciation d'un danger grave et imminent. Ainsi, seule la démonstration d'une **mauvaise foi avérée** utilisée par ce dernier pour justifier un arrêt de travail peut permettre à l'employeur de justifier une sanction disciplinaire.

Ainsi, toute pression, chantage, menace de sanction ou sanction consécutive à l'application légitime d'un droit de retrait est illégale.



Si cela se produit, des recours sont possibles.

Contactez votre délégué du personnel et l'inspection du travail.

L'association Cordistes en colère, cordistes solidaires est là aussi pour défendre tout salarié qui serait dans une telle situation.

Contestation par l'employeur

S'il souhaite contester le bien fondé du droit de retrait, l'employeur doit saisir le juge du **Conseil des Prud'hommes** qui est le seul en mesure de trancher.

- Le droit de retrait est jugé légitime : aucune sanction ni retenue de salaires ne pourra avoir lieu.
- Il est jugé abusif : le salarié s'expose à des retenues de salaires, et sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Attention, dans un tel cas, un appel reste possible, mais un délais est à respecter.

De plus, toute contestation du droit de retrait ne se termine pas forcément au tribunal. Un règlement du litige à l'amiable par le biais de l'inspection du travail et des représentants du personnel (qui peuvent eux-mêmes effectuer un droit d'alerte) peut également être mis en place. Il est donc important de rester (raisonnablement) joignable après votre droit de retrait pour échanger sur la situation et les mesures mises en œuvre.

Risque de sanctions pour l'employeur

Si le risque qui motive le droit de retrait se matérialise et produit un accident de travail ou engendre une maladie professionnelle, la **faute inexcusable** de l'employeur sera **automatiquement retenue**. (art. L4131-4 du C. du travail)

En cas d'obstacle à l'exercice du droit de retrait (retenues sur salaires et/ou sanctions), l'inspection du travail peut intervenir et dresser un procès verbal pour constater l'infraction (passible d'une **amende de 10 000€ / salarié concerné**). (art. L4741-1 du C. du travail)

Le constat d'infractions aux règles d'hygiène et de sécurité par l'agent de contrôle implique l'ouverture de procédure pénales ou administratives contre l'employeur.

représentants du personnel : un DROIT D'ALERTE

Tout représentant du personnel membre du Comité Social et Économique (CSE) dispose d'un **droit l'alerte en cas de danger grave et imminent** qu'il constate par lui même ou à signalement d'un autre travailleur.

L'alerte est transmise par écrit à l'employeur. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec l'auteur ou les auteurs du droit d'alerte, pour remédier à la situation et prendre les mesures de sécurisations nécessaires. (art. L4132-2 et L4132-5 du C. du travail)

En cas de désaccord sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre, le CSE est réunit d'urgence (maximum 24h). L'inspecteur du travail doit être immédiatement informé et invité à la réunion du CSE. (art. L4132-3 du C. du travail)

Si aucun accord n'est trouvé avec au moins la majorité du CSE, l'inspection du travail prend la main sur la procédure soit en dressant un PV à l'encontre de l'employeur, soit en saisissant le tribunal en référé pour un arbitrage. (art. L4132-4 du C. du travail)