



Le droit de retrait

Salarié et chef d'entreprise, ce qu'il faut savoir

Depuis l'adoption de la loi du 23 décembre 1982, chaque salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'il court un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé au travail doit en avertir son employeur. Si l'employeur ne supprime pas immédiatement le danger auquel est exposé le salarié, ce dernier peut se retirer de son poste de travail sans commettre de faute.

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

- C'est une faculté (et non une obligation - Circulaire 93-15 du 25 mars 1993) donnée à un salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité.
- Il est motivé par une situation de danger à l'occasion d'une tâche déterminée et il n'entraîne que l'inexécution de cette tâche et non de l'ensemble du contrat de travail.
- Il est une appréciation objective ou subjective du danger.
- Il ne doit pas créer pour les autres salariés une nouvelle situation de danger grave et imminent.
- Il peut être exercé seul ou collectivement si chacun se sent menacé individuellement.
- Il ne donne pas le droit aux salariés d'arrêter les machines (sauf en cas de danger pour sa sécurité ou la sécurité d'autrui).

Qu'est-ce qu'un danger grave ?

- Il s'agit d'un danger, quel qu'il soit et quelle que soit son origine, présentant un certain degré de gravité susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.
- Il peut provenir de la machine, du processus de fabrication, de l'ambiance de travail (stress, souffrance au travail, agression ou menace d'agression, harcèlement, etc.). Mais aussi de tout événement, produit, élément pouvant se révéler dangereux pour la santé du salarié (allergie en présence d'animaux ou de produits chimiques, locaux insalubres, poste de travail non aménagé dans le sens souhaité par le médecin du travail, etc.).
- Le danger ne doit pas nécessairement provenir de circonstances exceptionnelles ou même d'une aggravation des conditions ordinaires de travail. Il peut résulter d'une situation durable, persistante ou récurrente (défaut de conformité non corrigé, défectuosité dans les systèmes de protection, machines ou locaux dangereux, absence d'EPI, etc.).
- A contrario, toute situation de travail exposant à des risques importants, ne présente pas un danger grave, si le risque est ordinairement maîtrisé et même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. De la même façon si le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié, l'exercice du droit de retrait n'est pas justifié en l'absence de menaces particulières.

Qu'est-ce qu'un danger imminent ?

C'est un danger qui se définit comme étant susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché : il est du domaine du présent ou du futur proche.

Comment exercer son droit de retrait ?

- Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail dangereuse. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait.
- Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au CHSCT.
- Aucune formalité particulière n'est exigée ou exigible du salarié.
- Le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait. Ne peuvent donc y figurer l'obligation de suivre une procédure particulière, de prévenir son responsable hiérarchique, etc. (Arrêt - Cour de cassation - Chambre Sociale N° 07-15744, 28 mai 2008).

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de danger ou de risque d'accident ?

- Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation de danger et donner les instructions adéquates pour permettre aux salariés de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.
- Si le salarié est victime d'un accident du travail alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

Quelles sont les conséquences de l'exercice du droit de retrait pour le salarié ?

- Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.
- L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.
- L'exercice du droit de retrait pour une raison non fondée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (l'abandon de poste sans autorisation constitue une faute grave), mais une erreur d'appréciation du salarié quant à l'existence d'un danger grave et imminent ne constitue pas une faute sanctionnable dès lors que celui-ci avait un motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent (l'existence d'un motif raisonnable relève de l'appréciation souveraine du juge du fond).
- Toutefois si le salarié n'a pas un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent, il s'expose à :
 - Une retenue sur salaire fondée sur l'inexécution de ses obligations contractuelles.
 - Des sanctions disciplinaires en raison de son comportement fautif.
 - Des poursuites civiles et/ou pénales en cas de conséquences dommageables (délit d'imprudence, blessure ou homicide, etc.)

Le droit d'alerte du CHSCT

- S'il existe un CHSCT dans l'entreprise et qu'un de ses représentants constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent (notamment lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation de travail dangereuse), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit dans le registre spécial de danger grave et imminent.
- Cet avis, daté et signé, comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.
- L'employeur informé est alors 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. Une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.

A noter

Cette fiche pratique constitue une synthèse qui ne substitue pas à la législation et à la réglementation existantes. Il est indispensable d'approfondir vos connaissances en matière de prévention des risques pour assurer votre santé et votre sécurité au travail.

Pour en savoir + voir aussi la fiche législation n° 24 : Le droit de retrait