

## **Droit de retrait, devoir d'alerte : ce que dit la loi**

### **AVERTISSEMENT :**

*Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.*

*Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.*

*Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.*

*Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.*

*Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.*

# I. Contexte et problématique

Vous êtes confronté à une situation de danger grave et imminent qui présente un risque pour votre santé, votre vie ou celle de vos collègues, ou bien vous constatez l'état défectueux des systèmes de protection que vous utilisez.

Vous voulez exercer votre droit de retrait.

Problématiques : dans quels cas un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? Doit-il en informer son employeur ? Est-il protégé s'il se retire de son poste de travail en raison d'un risque pour sa vie ? Que risque-t-il s'il exerce son droit de retrait à tort ?

## II. Avantage, risque : des éléments pour vous aider à prendre une décision

### **A. Avantage : se retirer de son poste de travail lors d'une situation de danger avec maintien de salaire**

Lorsque le salarié estime qu'il est confronté à une situation de danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie, il a la possibilité de cesser de travailler.

Ce droit de retrait appartient à tous les salariés sans exception.

Lorsqu'il a exercé son droit, le salarié bénéficie du maintien de son salaire, bien qu'il n'ait pas travaillé.

### **B. Risque : être sanctionné si le retrait est exercé à tort**

Si l'employeur estime que le salarié a commis un abus dans l'exercice de son droit de retrait, il peut le sanctionner.

La sanction prononcée envers le salarié peut aller jusqu'au licenciement.

### III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

#### A. Droit de retrait et devoir d'alerte

##### 1. Définition

Lorsqu'il fait face à une situation dangereuse, le salarié peut exceptionnellement se retirer de son poste de travail sans l'accord de son employeur. Il peut même quitter son lieu de travail dans le but de se mettre en sécurité si cela est nécessaire. Parallèlement à l'action du salarié, le comité social et économique (CSE), ou bien le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) si le CSE n'a pas encore été mis en place, peut alerter l'employeur sur les risques encourus en vue de réaliser une enquête immédiate.

Le droit de retrait est donc un moyen mis à la disposition de tout salarié lui permettant de faire face à une situation dangereuse, qui apparaît de façon soudaine et qui menace sa vie, sa santé ou celle des autres salariés, en cessant d'exercer son travail.

Lorsqu'il se retrouve face une situation dont il peut raisonnablement penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou lorsqu'il constate la défectuosité dans les systèmes de protection, le salarié a le devoir d'alerter immédiatement l'employeur. Il s'agit pour lui d'une obligation de sécurité.

Il dispose du droit de se retirer d'une telle situation : ce n'est pas une obligation – à la différence du devoir d'alerte – mais simplement une faculté qui est laissée à sa disposition. Tant que la situation de danger grave et imminent persiste, le salarié a le droit de continuer la cessation son activité, et son employeur ne peut pas lui demander de reprendre son travail<sup>1</sup>.

##### 2. Notion de danger grave et imminent

Le salarié doit réserver son droit de retrait aux situations exceptionnelles qui nécessitent une action urgente.

Mais que renferme la notion de « danger » « grave » et « imminent » ?

Le danger se caractérise par une menace, qui pèse sur la vie ou la santé des salariés. Il s'agit donc d'une menace exceptionnelle, inhabituelle, qui est susceptible, à court terme, de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique<sup>2</sup>. S'il se réalise, il

---

<sup>1</sup> Article L4131-1 du Code du travail

<sup>2</sup> Circ. DGT 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale

provoquera des dommages aux travailleurs.

Ce danger doit revêtir deux caractéristiques. Il doit être :

- grave : s'il se réalise, il peut provoquer des blessures graves, des conséquences fâcheuses, des suites sérieuses ou dangereuses, qui peuvent entraîner une invalidité ou le décès. Il ne peut donc s'agir d'un simple danger ;
- imminent : cela traduit le caractère de soudaineté. Le danger peut se produire d'un instant à l'autre, dans un futur très proche.

Habituellement, le danger grave et imminent persiste tant que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire cesser.

Concrètement, constitue une situation de danger grave et imminent justifiant l'exercice du droit de retrait par les salariés :

- la défectuosité du système de freinage d'un camion qui avait fait l'objet d'une interdiction de circulation et qui devait être soumis à une contre visite technique<sup>3</sup> ;
- les menaces dont avait été victime un veilleur de nuit alors que l'employeur n'avait pris aucune mesure de précaution à l'encontre de ce danger qui persistait<sup>4</sup>.

A l'inverse, ne constitue pas une situation de danger grave et imminent :

- l'attaque dont un salarié convoyeur de fonds avait été victime : le risque d'un nouveau braquage du fourgon transportant les fonds n'était pas imminent. Par ailleurs, ce risque est inhérent à cette profession<sup>5</sup> ;
- le seul fait de travailler sur un site nucléaire<sup>6</sup>.

### **3. Cas particuliers des pandémies ou du harcèlement**

Le salarié ne peut pas exercer son droit de retrait lorsque l'entreprise doit faire face à une pandémie grippale, dès lors que l'employeur a mis en place toutes les mesures rendues obligatoires par le Code du travail. En effet, le droit de retrait ne peut être exercé que dans une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> CA Montpellier 30 avril 1998, n°96-00627

<sup>4</sup> CA Paris, 27 mars 1987, n°33-60485

<sup>5</sup> CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995, n°92-6287

<sup>6</sup> CA Versailles, 26 février 1996, n°22-87794

<sup>7</sup> Circ. DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circ. DGT 2007/18 du 18

De même en cas de faits de harcèlement moral ou sexuel, le salarié ne peut exercer son droit de retrait. Toutefois, le salarié peut légitimement cesser son activité s'il justifie qu'il encoure un danger grave et imminent pour sa santé, en raison des comportements réitérés menaçants, humiliants ou traumatisants de l'auteur du harcèlement.

Dans la même logique, la situation de canicule ne permet pas au salarié d'exercer son droit de retrait<sup>8</sup>.

#### **4. Comment exercer le droit de retrait ?**

Le salarié ne peut se retirer de son poste de travail que s'il a préalablement ou simultanément alerté l'employeur du danger encouru.

En effet, l'alerte de l'employeur est une obligation pour le salarié. En raison de la situation d'urgence, il n'est pas nécessaire que le salarié informe l'employeur par écrit. La loi n'impose aucune formalité particulière. Le règlement intérieur ne peut imposer au salarié de procéder à une déclaration écrite<sup>9</sup>.

Par ailleurs, le salarié, afin de pouvoir valablement se retirer de son poste de travail, doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un risque grave et imminent pour sa santé. Cette notion est très subjective. En effet, face à une même situation, un individu peut penser qu'elle présente un risque grave et imminent tandis qu'un autre peut ne pas le ressentir ainsi. C'est la raison pour laquelle le bien-fondé de l'appréciation du « motif raisonnable de penser » relève de l'appréciation des juges, et non de l'employeur<sup>10</sup>.

La jurisprudence a précisé que le salarié ne peut exercer son droit de retrait que pendant son temps de travail : si son contrat de travail est suspendu, pour cause de maladie par exemple, il ne peut l'exercer. Par conséquent, s'il dit se retirer de son poste de travail alors qu'il est en arrêt maladie, il ne peut prétendre au maintien de son salaire<sup>11</sup>.

#### **5. Suites du retrait et droits du salarié**

Le salarié qui exerce son droit de retrait ne peut pas être sanctionné et aucune retenue sur son salaire ne peut être opérée en raison de l'exercice de ce droit.

---

décembre 2007

<sup>8</sup> Circ. DRT n°2004/08 du 15 juin 2004 et Circ. DRT n°2006/14 du 19 juillet 2006

<sup>9</sup> CE, 30 novembre 1990, n°89253

<sup>10</sup> Cass.Soc. 11 décembre 1986, n°84-42209

<sup>11</sup> Cass.Soc. 9 octobre 2013, n°12-22288

Par conséquent, pendant tout le temps où le salarié cesse de travailler en raison du danger grave et imminent auquel il est exposé, il continue de percevoir sa rémunération<sup>12</sup>.

Lorsque le salarié exerce son droit de retrait, son employeur doit faire procéder à une inspection des lieux de travail et ordonner toutes les mesures nécessaires à la suppression ou à la limitation du danger<sup>13</sup>. En attendant que ces mesures préventives soient mises en œuvre, le salarié peut être muté temporairement ou définitivement sur un autre poste de travail. Toutefois, s'il s'agit d'une modification de son contrat de travail, il sera en droit de la refuser (comme pour toute autre modification de son contrat).

## **6. Contentieux lié au droit de retrait**

L'exercice du droit de retrait par le salarié peut donner lieu à un différend avec l'employeur, notamment sur l'opportunité de mettre en œuvre ce droit.

En effet, l'employeur et le salarié peuvent avoir une appréciation divergente sur la situation de danger grave et imminent.

S'il n'existe pas, ou plus, de danger grave et imminent, l'employeur peut ordonner au salarié de regagner son poste de travail. En cas de refus du salarié, celui-ci s'expose à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'à son licenciement.

Les juges se prononcent régulièrement sur le caractère raisonnable et sérieux de l'estimation du danger grave et imminent.

### **a. Caractère abusif du retrait ou de la sanction prononcée par l'employeur**

Par exemple, un salarié qui a été victime de deux accidents du travail et pour lequel l'employeur a attribué une aide pour le port de charges supérieures à 10kg ne peut pas exercer son droit de retrait : grâce à l'amélioration de ses conditions de travail, il ne pouvait pas penser qu'il était face à un danger grave et imminent. Par conséquent, le salarié qui s'est retiré, à tort, de son poste de travail est licencié pour absence injustifiée<sup>14</sup>.

A l'inverse, le salarié, chauffeur routier qui refuse d'effectuer un transport seul en Biélorussie, en raison du climat d'insécurité et d'anarchie qui y règne, exerce légitimement son droit de retrait. Par conséquent, la sanction disciplinaire dont il a fait

---

<sup>12</sup> Article L4131-3 du Code du travail

<sup>13</sup> Articles L4132-2 et L4132-5 du Code du travail

<sup>14</sup> CA Dijon, 20 mars 2007, n°06-00823

l'objet en raison de son refus de travailler (licenciement) est injustifiée<sup>15</sup>.

### **b. Risque créé pour autrui par le salarié qui se retire**

Il se peut qu'en exerçant son droit de retrait, le salarié soit à l'origine d'un accident dont un de ses collègues de travail a été victime.

Dans ce cas, il commet tant une faute civile que pénale.

Commets une faute grave le salarié qui se retire de son poste de travail sans autorisation, faisant ainsi courir un risque d'accident pour un autre salarié, alors qu'il savait que les consignes de sécurité exigeaient la présence simultanée de deux personnes sur la machine<sup>16</sup>.

Le droit de retrait doit être exercé de telle façon qu'il ne puisse créer une situation de danger grave et imminent pour autrui<sup>17</sup>.

Cette faute grave est aussi susceptible d'être sanctionnée par l'employeur, par une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

## **7. Instance de représentation du personnel pouvant agir dans le cadre du droit de retrait**

Lorsque le salarié exerce son droit de retrait, il peut avertir les membres du CSE (ou les membres du CHSCT si le CSE n'est pas encore mis en place dans l'entreprise) de l'existence d'un danger grave et imminent<sup>18</sup>.

Le CSE en alertera immédiatement l'employeur, qui devra à son tour procéder à une enquête avec le représentant du personnel lui ayant signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier<sup>19</sup>.

## **B. Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement**

Lorsque le salarié constate que les produits ou les procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre dans l'établissement dans lequel il travaille, font peser un risque grave

---

<sup>15</sup> CA Douai, 31 octobre 1997, n°97-00826

<sup>16</sup> Cass. Soc. 15 avril 1983, n°81-40532

<sup>17</sup> Article L4132-1 du Code du travail

<sup>18</sup> Article L4131-2 du Code du travail

<sup>19</sup> Article L4132-2 du Code du travail

sur la santé publique ou sur l'environnement, il peut en alerter son employeur<sup>20</sup>.

Cette alerte est consignée par écrit.

Une fois qu'il a donné l'alerte, le salarié est tenu informé, par son employeur, des suites qui y seront données.

Là aussi, le salarié peut en informer les membres du CSE (ou les membres du CHSCT si le CSE n'est pas encore mis en place dans l'entreprise), qui doivent en alerter immédiatement l'employeur. Ce dernier examine la situation conjointement avec le représentant du personnel qui l'a averti de la situation<sup>21</sup>.

Si le salarié, ou le représentant du personnel, qui a lancé l'alerte et l'employeur ne sont pas d'accord sur le bien-fondé de l'alerte, ou si l'employeur ne donne aucune suite dans un délai d'un mois, alors le salarié, ou le représentant du personnel, peut saisir le représentant de l'Etat dans le département (le préfet de département)<sup>22</sup>.

Le salarié qui a lancé l'alerte bénéficie d'une protection<sup>23</sup> : il ne peut faire l'objet d'aucune sanction ni d'aucune mesure discriminatoire (notamment en matière de rémunération, de qualification, de mutation...) parce qu'il a relaté ou témoigné, de bonne foi et de manière désintéressée, des faits relatifs à un risque grave pour l'intérêt général, dont la santé publique ou l'environnement font partie.

---

<sup>20</sup> Article L4133-1 du Code du travail

<sup>21</sup> Article L4133-2 du Code du travail

<sup>22</sup> Article L4133-3 du Code du travail

<sup>23</sup> Article L1132-3-3 du Code du travail et articles 6, 7 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin II)