

LES THÈMES DES QUESTIONS présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.

Droit de retrait

Dans quelles circonstances un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

RÉPONSE CONFORMÉMENT aux dispositions du Code du travail, le salarié 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. Il peut se retirer d'une telle situation en quittant son poste de travail ou en refusant de s'y installer, sans obtenir l'accord préalable de l'employeur, tant que ce dernier n'a pas mis en place les mesures de pré-

vention adaptées. Les situations susceptibles de justifier le droit de retrait peuvent être diverses : matériel non conforme, véhicule ou équipement de travail défectueux, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression... Le droit de retrait a notamment été considéré comme justifié pour un salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins étaient défectueux. Si les exemples jurisprudentiels sont nombreux, il faut se garder d'en faire des généralités : chaque solution retenue par les juges dépend des circonstances. Il est important de rappeler que le dispositif du droit de retrait s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. Le danger doit toutefois présenter un certain degré de gravité. Au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience, le salarié doit avoir pu penser raisonnablement que la situation présentait un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Mais il n'a pas à établir l'existence effective du danger. Le danger peut être individuel ou collectif et le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes. Le salarié qui exerce son droit de retrait en informe son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. L'information peut se communiquer verbalement ou par courriel par exemple. En parallèle, il est préconisé d'informer rapidement un représentant du personnel qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte. ■



© Emilienne pour l'INRS/2021

Un salarié qui exerce son droit de retrait peut-il rentrer chez lui ?

RÉPONSE LE SALARIÉ qui fait jouer son droit de retrait ne peut pas pour autant rentrer chez lui et doit rester à la disposition de son employeur. Celui-ci peut l'affecter temporairement sur un autre poste correspondant à ses compétences, le temps de prendre les mesures de prévention adaptées et de lui donner les instructions nécessaires pour lui permettre de reprendre son activité. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe plus de danger grave et imminent, il peut alors ordonner au salarié de retourner à son poste de travail. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de salariés s'étant retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser

qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. En revanche, la sanction est possible si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ou si le comportement du salarié peut s'analyser comme étant un acte d'insubordination ou d'indiscipline. ■

En savoir plus

■ « DANS QUELLES CONDITIONS les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ? », focus juridique INRS.

À consulter sur www.inrs.fr

