

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Un salarié peut-il refuser de travailler s'il pense être exposé à une situation dangereuse ?

Oui. Lorsqu'un salarié pense que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa sécurité, il en **alerte immédiatement** son employeur. Il peut alors décider de **quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer** sans l'accord de l'employeur. C'est ce que l'on appelle le **droit de retrait**. Quelle procédure le salarié doit-il respecter pour exercer son droit de retrait et quelles en sont les conséquences ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Qu'est-ce que le droit d'alerte et le droit de retrait pour un salarié ?

Le **droit d'alerte** permet au salarié d'**alerter 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. Le salarié alerte également l'employeur de toute **défectuosité** qu'il constate dans les **systèmes de protection**.

Le **droit de retrait** permet au salarié de **refuser de prendre son poste de travail** ou de le **quitter**, sans avoir l'accord préalable de son employeur.

À noter

Le droit de retrait peut être exercé individuellement ou par un groupe de salariés, si chacun d'eux pense être menacé par un danger grave et imminent.

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

Quand le salarié pense avoir un **motif raisonnable** de croire à un **danger possible**, il peut **exercer valablement son droit de retrait**.

Une **menace sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié** doit exister et la situation doit se caractériser par l'**urgence à réagir**.

Le danger peut être **individuel ou collectif**.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité

Absence d'équipements de protection collective ou individuelle

Processus de fabrication dangereux

Risque d'agression.

Attention

Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Comment le salarié informe-t-il l'employeur de l'exercice du droit de retrait ?

Le salarié **informe l'employeur ou son responsable** de l'exercice de son droit de retrait **par tout moyen**.

En fonction de l'urgence, l'information **peut d'abord être transmise oralement**. Par la suite, **la remise d'un écrit à l'employeur est cependant préférable**, même si cela n'est pas obligatoire.

Par exemple, un **mail**, un **courrier en main propre** contre signature ou en **lettre recommandée** avec accusé de réception.

Le salarié peut aussi informer les membres du CSE .

Le salarié peut-il être sanctionné s'il exerce son droit de retrait ?

Non, le salarié qui exerce son droit de retrait ne peut pas être **sanctionné ou licencié** par l'employeur **pour ce motif**. Le salarié sanctionné ou licencié en raison de son droit de retrait **peut contester la décision de l'employeur** en saisissant le conseil des prud'hommes.

Pendant combien de temps le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Dès qu'il est alerté par le salarié, l'employeur doit respecter son **obligation de protéger la santé et assurer la sécurité du salarié** en **mettant rapidement fin à la situation de danger** grave et imminent.

Il doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'**arrêter leur activité** et de se **mettre en sécurité** en quittant **immédiatement** le lieu de travail.

Le salarié peut exercer son droit de retrait et interrompre son activité **jusqu'à ce que l'employeur ait mis en place les mesures de protection adaptées** mettant fin à la situation dangereuse.

La durée du retrait peut varier selon la gravité et l'imminence du danger, mais également des mesures prises par l'employeur dès qu'il a connaissance de la situation.

Le salarié peut mettre fin à son droit de retrait et reprendre son travail **dès qu'il pense que tout danger est écarté.**

Attention

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail présentant encore un danger grave et imminent.

Le salarié qui exerce son droit de retrait est-il payé par l'employeur ?

Oui, l'employeur doit **payer normalement le salarié** pendant la période où il exerce son droit de retrait de manière légitime.

Attention

Lorsque les conditions du droit de retrait **légitime** ne sont pas réunies, l'employeur peut faire une **retenue sur le salaire** du salarié correspondant à son absence.

En cas de litige avec son employeur, le salarié dont le salaire est réduit en raison de son droit de retrait **peut contester la décision de l'employeur en saisissant le conseil des prud'hommes.**

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Questions – Réponses

- En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Lanceurs d'alerte en entreprise
- Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4
Droits d'alerte et de retrait : principes
- Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5
Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30