

# DROIT DE RETRAIT

## **I. Définition**

### **A. Notion**

Un travailleur ou un groupe de travailleurs peuvent se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la sécurité de chacun d'eux (C. trav., art. L.4131-3).

### **B. Éléments de définition**

#### *a) Nature du danger*

La loi vise le danger : imminent menaçant la vie ou la santé du salarié.

⇒ Imminence : Un danger susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

La faculté donnée au salarié de se retirer de son poste de travail doit être entendue comme un recours exceptionnel lorsqu'en face d'une menace de danger grave et très proche il n'y a pas d'autre moyen d'agir pour échapper au danger.

⇒ Danger grave : « Un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (Cir. DRT no 93/15, 25 mars 1993, BO Trav. 93/10, p.99).

Le danger doit apparaître comme se situant au-delà du risque qui s'attache à l'exercice normal d'un travail qui peut impliquer, en soi, certaines servitudes ou un certain risque. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut suffire à justifier un retrait (CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, JCP éd. E 1996, II, 859).

#### *b) Le motif raisonnable*

La loi n'exige pas que le caractère de gravité du danger et son imminence apparaissent comme réels et effectifs. Le salarié conserve une latitude d'appréciation et un certain droit à l'erreur dans la limite du raisonnable.

Mais en présence d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur sur le fondement d'un exercice injustifié ou abusif du droit de retrait, il appartiendra au conseil de prud'hommes statuant sur la légitimité de cette sanction, sur le terrain du droit disciplinaire, d'apprécier le caractère raisonnable ou non de la crainte invoquée par le salarié. Ils pourront ainsi tenir compte de l'âge du salarié, son état de santé, sa qualification ou encore son expérience professionnelle.

c) Absence de risque pour les tiers

Dans chaque situation de travail, le salarié doit tenir compte de son environnement de travail. En ce sens, il ne saurait se retirer de son poste sans mesurer préalablement les conséquences qu'un tel retrait peut entraîner par rapport à la situation de ses collègues de travail ou des tiers.

L'article L. 4132-1 du Code du travail précise ainsi explicitement que le droit de retrait doit être exercé de telle manière « *qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent* ».

d) Devoir d'alerte vis-à-vis de l'employeur

L'article L. 4131-1 du Code du travail précise que le salarié « *alerte immédiatement l'employeur ou son représentant 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 ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ».

⇒ Ainsi pèse sur le salarié qui entend exercer son droit de retrait un devoir d'alerte.

La loi ne précise ni le moment ni la forme que doit revêtir cette alerte et le Conseil d'Etat, comme aujourd'hui la Cour de cassation, considèrent qu'une consignation écrite n'était pas compatible avec les exigences de sécurité (CE, 4 déc. 1987, n° 74.679 ; Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744).

## II. Caractéristiques du droit de retrait

⇒ Facultatif : Le fait de ne pas en avoir fait usage ne peut constituer une faute et ne peut être reproché à un salarié victime d'un accident du travail.

⇒ Individuel : Il peut être exercé par un seul salarié ou par un groupe de salariés.

⇒ La cause du danger n'est pas nécessairement extérieure au salarié (machine, processus de fabrication, ambiance de travail...). Elle peut aussi résulter de son état de santé l'intéressé pouvant par exemple estimer être en danger du fait qu'il lui est demandé d'exécuter un travail dans des conditions contraires aux réserves émises par le médecin du travail sur son aptitude à un emploi.

⇒ La réalité du danger n'a pas à être prouvée. Il suffit qu'il ait un motif raisonnable de penser que celui-ci existe. En cas de litige, les juges du fond apprécient souverainement si l'intéressé justifiait ou non d'un tel motif.

### **III. MISE EN ŒUVRE DU DROIT DE RETRAIT**

Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant 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 ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Chaque salarié est en droit de se retirer d'une telle situation de travail (mais non d'arrêter les machines) sans avoir à demander l'accord de l'employeur. Mais il doit le faire sans créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Aucune formalité n'est exigée pour l'exercice de ces droits d'alerte et de **retrait**, et le règlement intérieur ne peut les subordonner à une procédure écrite. Si une procédure de consignation écrite du danger signalé est prévue, elle doit être facultative.

(C. trav. art. L 4131-1, L 4131-3 à L 4132-1)

### **IV. PROTECTION DU SALARIE QUI EXERCE SON DROIT DE RETRAIT LEGITIMEMENT**

⇒ Aucune sanction possible

Si ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut ni sanctionner le travailleur, ni pratiquer sur son salaire une retenue correspondant au temps de travail non effectué.

Il peut en revanche, le contrat de travail n'étant pas suspendu de ce fait, l'affecter à un poste équivalent pendant la durée de ce droit de retrait et jusqu'au moment où le risque affectant le poste initial a disparu.

⇒ Un licenciement nul

En cas d'exercice légitime du droit de retrait (sous l'appréciation du juge), un licenciement prononcé pour un motif lié à ce retrait ne sera pas simplement dénué de cause réelle et sérieuse mais considéré comme « nul », eu égard à l'obligation de sécurité « de résultat » auquel est tenu l'employeur en matière de protection et de sécurité au travail (Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556).

Le travailleur pourra donc, notamment, obtenir sa réintégration en justice.

⇒ Une sanction pénale prévue

En tout état de cause, l'employeur qui enfreint l'interdiction de prendre des sanctions contre un salarié qui a exercé légitimement son droit de retrait est passible d'une amende de 3 750 € prononcée en autant de fois qu'il y a de salariés concernés (C. trav., art. L. 4741-1).

L'accident du travail qui surviendrait à un salarié qui aurait usé préalablement de son droit de retrait serait par ailleurs considéré comme découlant d'une faute inexcusable de l'employeur (C. trav., art. L. 4131-4).

## **V. CONSEQUENCES DE L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT LORSQUE LES CONDITIONS NE SONT PAS REMPLIES**

⇒ Une retenue sur salaire possible

En revanche, si l'exercice du droit de retrait est abusif, l'employeur peut effectuer une retenue sur salaire correspondant au temps de travail non effectué.

L'employeur peut effectuer la retenue alors même que le travailleur reste à sa disposition, et il n'a pas à saisir préalablement le juge quant à l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait par le travailleur (Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650).

⇒ Une sanction possible

Il peut également infliger au travailleur une sanction disciplinaire pour abandon de poste pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ainsi est justifié le licenciement pour faute grave d'un chauffeur refusant d'effectuer un voyage avec son véhicule prétextant que l'état de celui-ci présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé et justifiant ainsi son droit de retrait, alors qu'à la suite d'une visite technique à laquelle le salarié a fait procéder de lui-même l'administration a accordé le visa de circulation pour les 6 jours suivants, tout en prescrivant quelques interventions mineures. En revanche, le salarié qui a oublié d'informer son employeur sur l'exercice de son droit de retrait ne peut être sanctionné pour ce motif (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086).

## **VI. POUVOIRS DU CHSCT**

Lorsqu'un membre du CHSCT constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié ayant exercé son droit de retrait l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis sur un registre spécial.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CHSCT l'ayant avisé du danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Il ne peut refuser à ce membre du CHSCT le droit de se rendre sur les lieux et doit lui fournir les moyens nécessaires à cet effet.

L'avis porté sur le registre spécial doit être daté et signé et comporter l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, l'employeur doit réunir le CHSCT, au plus tard dans les 24 heures, et informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Cram, qui peuvent assister à cette réunion.

Si l'accord ne se réalise pas entre l'employeur et la majorité du CHSCT, l'inspecteur du travail doit être saisi immédiatement par l'employeur ; il mettra en œuvre soit la procédure particulière de mise en demeure de l'article L. 4721-1 du Code du travail, soit la procédure de référé de l'article L. 4732-1 du Code du travail et de l'article L. 4732-2 du Code du travail.

(C. trav. art. L 4131-2, L 4132-2 à L 4132-4)

## **VII. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

En présence d'un danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

L'employeur peut réquisitionner ses salariés quand un impératif de sécurité l'exige.

En vertu de l'article L. 1321-1 du Code du travail, le règlement intérieur doit fixer :

*« les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à partager, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises. »*

## **VIII. ILLUSTRATIONS**

- Cas ou le droit de retrait pouvait être mis en œuvre

⇒ Un salarié ayant mission de conduire un camion de l'entreprise sur un chantier a un motif raisonnable de penser que la conduite du véhicule présente un danger grave et imminent pour sa santé en faisant valoir le caractère défectueux et dangereux des freins du véhicule.

Le salarié peut donc exercer son droit de retrait en ne se maintenant pas à son poste de travail, sans que l'employeur puisse objecter qu'il aurait dû rester pour exercer ses fonctions de chef d'équipe autres que celles de chauffeur, alors que de telles fonctions étaient subordonnées à la possibilité de rejoindre le chantier avec son camion.

Il ne peut davantage être reproché au salarié d'avoir jugé inacceptables les méthodes et conditions de travail dans l'entreprise, alors qu'il s'agissait en réalité de signaler à l'employeur une situation de travail présentant un danger, devoir incombant à l'intéressé dont le licenciement n'est dès lors justifié par aucune cause réelle et sérieuse.

CA Paris 16 janvier 1992 n° 91-34223, 21<sup>e</sup> ch. B, Lozac'h c/ Sté Wire.

⇒ En mettant à pied puis en licenciant une salariée ayant refusé de conduire une ambulance parce que les réparations concernant le pare-brise et le rétroviseur interne n'avaient pas été effectuées, l'employeur a enfreint les dispositions de l'article L 231-8 (L 4131-1) du Code du travail qui interdisent toute sanction contre le 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 sa santé.

La salariée pouvait légitimement redouter le danger pour sa sécurité et celle de ses passagers que constituait l'absence du rétroviseur central qui s'était décollé, d'où une visibilité réduite, et les défauts affectant le pare-brise susceptible de voler en éclats en cours de trajet. L'employeur a implicitement reconnu le bien-fondé des réclamations de la salariée, mise à pied le 2 septembre, puisqu'il l'informait par lettre du 5 septembre qu'il allait faire procéder rapidement aux réparations.

(CA Metz 17 janvier 2006 n° 03-2359, ch. soc., Curin c/ Riese)

L'absence constatée par le contrôleur du travail de mise à disposition en nombre suffisant sur le chantier des dispositifs de protection individuelle prévus par l'article R 233-1, al. 4 (R 4321-4) du Code du travail, l'absence invoquée par le salarié de chaussures de sécurité, de casques, de filets de protection, de lunettes de protection pour la découpe du bois, du placo et de la ferraille, de masques antipoussières, ainsi que la rambarde d'escaliers servant d'échafaudage avec trois chevrons non assemblés et les toilettes insalubres caractérisent le danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé des salariés au sens de l'article L 231-8 (L 4131-1) du Code du travail. Dans ces conditions, le salarié est en droit de cesser le travail.

(CA Douai 29 avril 2005 n° 04-1725, ch. soc., Sté Renovnord c/ Lepez)

⇒ Un veilleur de nuit dans un foyer ne commet aucune faute en refusant de reprendre son travail au même endroit dès lors que les conditions d'application de l'article L 231-8-1 (L 4131-3) du Code du travail sont remplies, le salarié ayant encouru un danger grave, imminent et persistant du fait de l'attitude menaçante d'un des locataires du foyer en état d'ébriété.

En conséquence, son licenciement pour abandon de poste n'est pas justifié.

(CA Paris 27 mars 1987 n° 85-33604, 21<sup>e</sup> ch., Assoc. pour le développement des foyers du bâtiment et des métaux c/ Bouardallah)

C'est à bon droit que des ouvriers ont usé de leur droit de retrait dès lors que, un incendie ayant détruit une partie de la toiture de l'atelier où ils travaillaient, aucune indication ne leur a été donnée sur l'absence de risque d'effondrement des bois de charpente.

(CA Paris 30 septembre 1987 n° 87-5629, 22<sup>e</sup> ch. A, Sté Sépurné, Cellula-Staff c/ Pose-Rey)

- Cas ou le droit de retrait ne pouvait pas être mise ne œuvre

⇒ Un travailleur travaillant sur un toit ne peut évoquer le risque qu'il court du fait de la pluie et du vent pour justifier l'exercice de son droit de retrait, alors qu'en interrompant son travail il laisse des plaques sans fixation sur le toit susceptibles de chuter à tout instant sur le personnel de l'atelier (CA Rennes, 12 sept. 1984).

⇒ Il appartient au salarié de rapporter la preuve de la légitimité de son retrait.

Une telle preuve n'est pas établie par un salarié qui, estimant être au contact d'amiante, informe son employeur de son intention d'exercer son droit de retrait et ne répond pas à l'invitation de ce dernier à se présenter à son poste de travail afin de donner des explications sur son retrait et alors que l'employeur l'informe qu'il a demandé à un laboratoire d'effectuer des analyses de l'air, lesquelles se révéleront être négatives.

Le salarié aurait dû se présenter dans l'entreprise en application de son contrat de travail, peu important qu'il limite sa présence à un examen des documents relatifs à la sécurité, notamment les résultats des nouvelles analyses, le droit de retrait n'impliquant ni l'autorisation de demeurer à son domicile ni le droit de refuser un débat contradictoire avec l'employeur pour évaluer le risque supposé.

Par ailleurs, les délégués du personnel réunis pour étudier les conditions de travail et de sécurité n'ont fait l'état d'aucun problème important et l'inspection du travail n'a pas relevé d'infraction.

Il s'ensuit que faute de verser des éléments de preuve établissant la réalité du danger grave et imminent, le salarié a commis une faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

(CA Paris 1<sup>er</sup> février 2006 n° 05-4502, 21<sup>e</sup> ch. A, Aliouane c/ Sté européenne de service)

⇒ L'agression d'un fourgon blindé, si elle peut être ressentie de manière dramatique par les collègues des salariés tués ou blessés, ne peut néanmoins justifier à elle seule l'exercice du droit de retrait opéré par un salarié convoyeur de fonds une dizaine de jours après cette agression, alors qu'aucun danger effectif n'apparaissait imminent et que l'employeur n'avait méconnu aucune obligation de sécurité relative aux conditions de travail et avait au contraire pris des dispositions, non exigées par la législation, pour faire fabriquer des fourgons blindés de nature à résister à des armes de guerre. L'employeur ne pouvait, en effet, garantir l'absence d'un risque inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié.

La cessation du travail exercée dans ces conditions ne constituant pas l'exercice justifié d'un droit de retrait, mais devant s'analyser comme une non-exécution des obligations contractuelles, l'employeur est donc fondé à opérer une retenue sur salaire correspondant aux absences de l'intéressé.

(CA Aix-en-Provence 8 novembre 1995 n° 92-6287, 9<sup>e</sup> ch. soc., Sté Sécuripost c/ Lacombe)