



Pour votre information, tous les mardis dans la lettre du jour, vous retrouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 08 juin 20163

Page juridique SANTE PRIVEE



LE DROIT DE RETRAIT

Dans quelles situations le salarié peut-il utiliser son droit de retrait ?

Le salarié ne peut se retirer d'une situation de travail que s'il a un motif raisonnable de penser qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (art. L. 4131-1 du Code du travail).

Le droit de retrait peut être exercé individuellement par un salarié ou bien par un groupe de salariés.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui ont exercé leur droit de retrait (art. L. 4131-3 du Code du travail). Concrètement, le droit de retrait se traduit par une cessation de travail.

Comment est appréciée la notion de « danger grave et imminent » ?

La notion de danger grave et imminent s'apprécie du point de vue du salarié, au regard de ses connaissances et de son expérience.

Dès lors que le salarié a un motif légitime de croire à un danger possible, il peut exercer valablement son droit de retrait. Peu importe qu'un rapport d'expert ait conclu par la suite à l'absence de tout danger réel et prévisible (Crim. 8 oct. 2002, n° 01-85550) ou qu'un rapport de visite de l'inspecteur du travail ait finalement conclu dans le même sens (Soc. 23 mars 2005, n° 03-42412). Ce qui compte, c'est qu'au moment où le droit de retrait a été exercé, le salarié ait pu penser qu'il existait un tel danger.

Attention : L'appréciation de la notion de « danger grave et imminent » relève du pouvoir souverain des juges du fond (Soc. 23 juin 2004, n° 02-45401). Si le juge estime que le salarié avait bien un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent, aucune sanction disciplinaire et aucune retenue sur salaire ne pourront être opérées (Soc. 9 mai 2000, n°97-44234). S'il estime au contraire que le salarié n'avait pas un tel motif, autrement dit si le droit de retrait a été exercé abusivement, une retenue sur salaire pour absence de service pourra être effectuée et éventuellement une sanction disciplinaire prononcée.

Quelles situations de danger peuvent justifier l'exercice du droit de retrait ?

La jurisprudence fournit des exemples, mais l'appréciation du danger grave et imminent est toujours faite au cas par cas. Ce qui est sûr, c'est qu'une menace sérieuse doit exister et que la situation doit se caractériser par l'urgence à réagir. Par exemple, l'exercice du droit de retrait est légitime lorsque le salarié a été affecté à un poste non aménagé selon les prescriptions du médecin du travail (Soc. 11 décembre 1986, n° 84-42209).

Cependant, la seule pénibilité du travail ne suffit pas à justifier le droit de retrait si elle n'a rien d'anormal. Il en va de même pour une situation d'inconfort passagère ou des nuisances tenant aux conditions de travail si elles ne sont pas anormales.

Existe-t-il des limites à l'exercice du droit de retrait ?

La faculté ouverte au salarié de se retirer d'une situation de travail qu'il estime dangereuse doit être exercée de telle manière qu'elle ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (art. L. 4132-1 du Code du travail).

Quand et comment l'employeur doit-il être informé ?

Qu'il ait ou non décidé d'arrêter le travail, le salarié est tenu de signaler à l'employeur le danger constaté (art. L. 4131-1 du Code du travail). **Le défaut de signalement est fautif.**

Le salarié peut également informer les représentants du personnel du danger, et en particulier le CHSCT, à la place de l'employeur.

Il a été jugé qu'en l'absence de signalement à l'employeur, l'exercice, de surcroît illégitime, du droit de retrait d'un salarié avait mis un collègue dans une situation d'insécurité, justifiant ainsi un licenciement pour faute grave (Soc. 21 janvier 2009, n°07-41935).