

# Le droit de retrait

Le droit de retrait est le droit pour le salarié de se retirer d'une 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. Les recours y sont fréquents dans les entreprises de transports publics, souvent par solidarité avec des collègues agressés. Au-delà de ces cas, comment déterminer si un salarié abuse ou non de son droit quand il quitte son poste en invoquant des risques pour sa santé ou sa sécurité? Quelles sont les conditions d'exercice du droit de retrait? Comment l'employeur doit-il réagir? Réponse dans ce dossier.

## 1 Les conditions du droit de retrait

### DANS QUELLES SITUATIONS ?

Le salarié peut, aux termes de l'article L. 4131-1 du Code du travail, se retirer 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.

### ► Que faut-il entendre par « danger grave et imminent » ?

#### Danger grave

Selon la circulaire ministérielle n° 93-15 du 25 mars 1993, le danger peut être considéré comme grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie :

- Entraînant la **mort** ;
- ou paraissant devoir entraîner une **incapacité permanente** ou temporaire **prolongée**.

Le danger est apprécié au regard des **risques particuliers** auxquels le salarié est confronté, de ses fonctions, et de ses compétences.

Au-delà du risque d'accident et de maladie professionnelle, le danger concernant la santé englobe les effets des nuisances tenant aux **conditions de travail** (vapeurs nuisibles, bruits excessifs, poussières) dès lors que ces nuisances prennent un caractère aigu créant un danger imminent. Toutefois, un **bruit** estimé insupportable par le salarié et dû à une panne de ventilation, ou encore des courants d'air, ne sont pas considérés comme un danger grave et imminent (*v. Cass. soc., 17 octobre 1989, n° 86-43.272*).

La qualification de danger grave peut être rejetée lorsque le risque est **habituel**. Un **travail reconnu dangereux** en soi ne peut

suffire à justifier un retrait (*CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995, à propos de convoyeurs de fonds*).

Le danger ne doit **pas nécessairement** être **extérieur** à sa personne. Ainsi, un agent de surveillance, muté sur un poste de gardien le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors qu'il a de graves **problèmes d'allergie**, peut exercer son droit de retrait (*Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111*).

Certaines **situations exceptionnelles** ne justifient pas nécessairement l'exercice du droit de retrait. Tels sont les cas de la pandémie grippale (*Circ. DGT 2009-16, 3 juillet 2009*), ou encore de la canicule (*Circ. DRT, n° 2004-08 du 15 juin 2004 et n° 2006-14 du 19 juillet 2006*). Les circulaires applicables renvoient à la responsabilité individuelle ainsi qu'à l'appréciation des juges.

**À NOTER** S'il ne fait aucun doute que le droit de retrait peut s'exercer en cas de risques pour la santé physique, certaines cours d'appels l'ont également admis en cas de risques psychosociaux, notamment en cas de harcèlement moral (*CA Versailles, 15<sup>e</sup> ch., 28 mars 2012, n° 10/01432*) et de violences morales avérées (*CA Lyon, 21 octobre 2004, n° 2001/03100*).

#### Danger imminent

La circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993, qualifie d'imminent tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un **délai rapproché**.

N'a pas été considéré comme légitime le retrait d'un convoyeur de fonds, qui, suite à une attaque à main armée de son fourgon, refusait de poursuivre le travail. Le **danger n'apparaissait pas imminent**, la récurrence étant un risque impondérable. L'employeur avait en outre pris des dispositions complémentaires de sécurité (*CA Aix-en-Provence, 9<sup>e</sup> ch., 8 novembre 1995, n° 92-6287*).

De même, le droit de retrait exercé par plu-

sieurs chauffeurs de bus se sentant en situation d'insécurité suite aux agressions subies par le passé et quelques jours avant par un collègue sur **une autre ligne** que la leur a pu ne pas être jugé légitime : rien ne laissait en effet penser que de tels incidents allaient avoir lieu sur leur propre ligne (*Cass. soc.*, 23 avril 2003, n° 01-44.806). En revanche, le refus d'un veilleur de nuit de se présenter à son poste, alors qu'il avait été **menacé directement** par un résident d'un foyer, ivre, qui avait cassé la baie vitrée de protection, est justifié quand l'employeur alerté n'a pris aucune précaution à l'encontre du danger qui persistait (*CA Paris*, 21<sup>e</sup> ch., 27 mars 1987, n° 85-33604). On notera que dans leur appréciation, les juges tiennent compte des mesures prises par l'employeur – ou au contraire de l'absence de mesures – destinées à prévenir le danger.

### ■ Le salarié doit avoir un motif raisonnable de s'estimer en danger

Le salarié peut exercer son droit de retrait lorsqu'il a un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent (*C. trav.*, art. L. 4131-1).

Le danger qui conduit le salarié à exercer son droit de retrait n'a **pas nécessairement** à être **effectif et réel**. Peu importe donc que le rapport d'un expert ou de l'inspecteur du travail ait exclu par la suite l'existence d'un danger réel et prévisible (*Cass. crim.*, 8 octobre 2002, n° 01-85.550; *Cass. soc.*, 23 mars 2005, n° 03-42.412).

Il suffit en effet que l'intéressé ait pu **penser « raisonnablement »** qu'il existait un danger pour sa santé et sa sécurité.

La notion s'apprécie **du point de vue du salarié**, compte tenu de ses connaissances et de son expérience.

Ainsi, s'agissant d'un chauffeur qui avait refusé de conduire un autobus dont la direction était trop dure et la suspension trop ferme, alors que la veille, lors d'une visite de reprise après un accident du travail, il avait été déclaré apte sous réserve que lui soit confié un autobus avec une direction souple, les juges ont considéré qu'il avait un motif raisonnable de penser que le véhicule présentait un danger grave et immédiat pour lui (*Cass. soc.*, 10 mai 2001, n° 00-43.437).

Le **non-respect de règles de sécurité** est lui aussi considéré comme un motif raisonnable d'exercer le droit de retrait. Tel est le cas d'un chauffeur, qui n'ayant pas la certitude que la réparation a été effectuée, avait refusé de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines (*Cass. soc.*, 5 juillet 2000, n° 98-43.481).

**À NOTER** Une clause de règlement intérieur conditionnant le retrait à un danger effectif est contraire à la loi (*CE*, 9 octobre 1987, n° 69829).

### UN DEVOIR D'ALERTE PRÉALABLE ?

Selon l'article L. 4131-1 du Code du travail, « le travailleur **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 ainsi que de toute **défectuosité** qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation ». La loi associe donc étroitement devoir d'alerte et droit de retrait.

L'alerte par le salarié sur la situation de danger semble bien devoir être exercée **préalablement** ou du moins **simultanément** au droit de retrait. Si cette interprétation

n'a pas encore été à notre connaissance confirmée par la Cour de cassation, celle-ci a toutefois estimé que le **défaut d'alerte** pouvait être considéré comme **fautif**. Elle a en effet jugé qu'en ne signalant pas la situation de danger à son employeur, le salarié qui a exercé son droit de retrait, de surcroît de manière injustifiée, avait laissé ses collègues dans une situation d'insécurité, de sorte que son **licenciement pour faute grave** était fondé (*Cass. soc.*, 21 janvier 2009, n° 07-41.935).

**À NOTER** Aucun formalisme n'est exigé pour l'exercice du devoir d'alerte. L'employeur ne peut donc imposer au salarié qui souhaite lui signaler un danger d'effectuer une déclaration écrite (*CE*, 29 juin 1990, n° 87015).

## 2 Les modalités d'exercice du droit de retrait

### UNE FACULTÉ, PAS UNE OBLIGATION

L'exercice du droit de retrait est une faculté pour le salarié, non une obligation.

Si le salarié doit informer l'employeur de la dangerosité d'une situation, il n'est **pas obligé d'exercer son droit** de retrait face à cette situation. Il ne peut ainsi lui être reproché de ne pas s'être retiré d'une situation déjà signalée comme dangereuse.

Tel est le cas d'un chauffeur-ambulancier licencié pour faute lourde pour avoir utilisé un véhicule dont le mauvais état avait déjà été signalé par son coéquipier (*Cass. soc.*, 9 décembre 2003, n° 02-47.579).

### AUCUN FORMALISME N'EST EXIGÉ

Comme pour le devoir d'alerte, la loi n'impose **aucune condition de forme** pour l'exercice du droit de retrait (*CE*, 4 décembre 1987, n° 74679).

À cet égard, un **règlement intérieur** ne peut pas imposer une obligation immédiate de **consignation par écrit** par le salarié, le supérieur hiérarchique ou un témoin, avant l'exercice du droit de retrait, car il restreindrait ainsi l'usage de ce droit (*Cass. soc.*, 28 mai 2008, n° 07-15.744). Le droit de retrait peut même être **implicite**, comme dans le cas d'un chauffeur routier qui avait refusé d'effectuer un nouveau transport, compte tenu de son amplitude journalière de travail de 21,5 heures de travail la veille (soit un temps très supérieur à sa durée quotidienne de travail de 12 heures). Il a été considéré comme avoir exercé de fait son droit de retrait (*Cass. soc.*, 2 mars 2010, n° 08-45.086).

### LE DROIT DE RETRAIT DOIT S'EXERCER SANS RISQUE POUR LES TIERS

Le droit de retrait doit être exercé **sans créer pour autrui** une nouvelle situation de **danger** grave et imminent (*C. trav.*, art. L. 4132-1).

Ainsi, un salarié qui abandonne son poste sans autorisation, et fait ainsi courir un **risque d'accident pour un autre salarié**, commet une faute grave, dès lors qu'il connaissait la consigne de sécurité impérative selon laquelle deux personnes devaient être présentes simultanément sur la machine avec laquelle il travaillait (*Cass. soc.*, 15 avril 1983, n° 81-40.532). Même solution s'agissant d'un salarié ayant abandonné son poste **sans pren-**

dre les plus élémentaires **précautions de sécurité** (Cass., soc., 17 octobre 1989, JS UIMM 1989, p. 460).

### LE DROIT DE RETRAIT PEUT-IL ÊTRE COLLECTIF ?

Rien dans la loi ne s'oppose à ce que l'exercice du droit de retrait soit exercé par plusieurs salariés d'une **même équipe** ou d'un même service, dès lors que chacun d'eux se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent. Toutefois, ce droit s'exerce **individuellement** et ne doit pas être confondu avec le droit de grève.

## 3 Comment doit réagir l'employeur ?

Lorsqu'il exerce son droit de retrait, le salarié bénéficie de certaines garanties : il peut cesser son travail sans risquer d'encourir une sanction ou de perdre son salaire. Quant à l'employeur, il doit prendre des mesures pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation.

### LE SALARIÉ NE PEUT ÊTRE CONTRAINT DE TRAVAILLER

L'employeur ne peut pas demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de **reprendre son activité** dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (C. trav., art. L. 4131-1, al. 3).

### LE SALARIÉ NE PEUT PAS ÊTRE SANCTIONNÉ NI PRIVÉ DE SALAIRE

Aucune **sanction** et aucune retenue sur **salaire** ne peuvent être opérées à l'encontre du salarié ayant valablement exercé son droit de retrait (C. trav., art. L. 4131-3). Celui-ci continue à percevoir son salaire pendant la période de retrait, jusqu'à ce que des mesures soient prises. Compte tenu de ce principe et de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur est tenu, le **licenciement disciplinaire** motivé par l'exercice légitime du droit de retrait est **nul** et pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse : le salarié peut donc être réintégré et récupérer les salaires non versés (Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556).

**À NOTER** Le droit de retrait ne pouvant être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail, le salarié en arrêt maladie ne peut revendiquer l'usage de ce droit et donc le bénéfice du maintien de salaire qui y est attaché (Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-22.288 FS-PB).

### L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE DES MESURES DE SÉCURITÉ

L'employeur informé d'une situation de danger grave et imminent doit mettre en œuvre des mesures pour **faire cesser le danger**.

## DÉTACHEMENT EN FRANCE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Selon la circulaire DGT n° 2008-17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur étranger doit notamment respecter les règles prévues en matière de danger grave ou imminent et celles relatives au droit de retrait.

Il peut, en attendant que les mesures prennent effet, **muter** le salarié qui a exercé son droit de retrait sur un autre poste de travail, sous réserve de respecter les règles applicables à la modification du contrat de travail (changement de qualification, de lieu de travail, de la durée du travail, de la rémunération, etc.).

L'employeur a tout intérêt à prendre les mesures nécessaires. En effet, le bénéfice de la **faute inexcusable** prévue à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (C. trav., art. L. 4131-4). C'est le cas quand la chute d'un salarié a été provoquée par le caractère glissant des marches de l'escalier, dépourvu de main courante, et que cette situation dangereuse avait été signalée par l'intéressé à son employeur (Cass. soc., 17 juillet 1998, n° 96-20.988).

### ET SI LE DROIT DE RETRAIT N'EST PAS JUSTIFIÉ ?

L'exercice du droit de retrait peut donner lieu à sanction si les conditions de celui-ci ne sont pas réunies. Ce comportement peut en effet être assimilé à un **abandon de poste fautif** susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

A été jugé justifié le **licenciement pour faute grave** de salariés qui, n'ayant plus de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle ils se trouvaient présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, avaient persisté dans leur refus de reprendre leur travail malgré des mises en garde de l'employeur (Cass. soc., 24 septembre 2013, n° 12-11.532).

Lorsque l'employeur estime que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, il peut également effectuer une **retenue sur salaire** proportionnelle à l'arrêt de travail (Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992), sans avoir à saisir au préalable le juge afin que soit portée une appréciation sur le bien-fondé de l'exercice du droit de retrait (Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 07-87.650). Il appartient donc au salarié de contester par la suite la retenue opérée en démontrant que les conditions du droit de retrait étaient bien réunies. Par ailleurs, il importe peu que le salarié soit resté à disposition de l'employeur pendant son retrait. Tel est le cas de conducteurs de bus qui s'étaient déclarés disponibles pour exercer leurs fonctions sur un véhicule d'un autre type que celui qui avait subi un incendie un mois auparavant (Cass. crim., arrêt précité).

LAMY

LIAISONS  
SOCIALES

Wolters Kluwer

# PROFESSIONNELS DE LA PAYE :

## validez vos pratiques !

disponible en  
version e-book sur  
[www.smarteca.fr](http://www.smarteca.fr)



Maîtrisez  
la réglementation avec le  
**LE LAMY PAYE**  
- l'expert -

Fiabilisez  
vos pratiques avec  
**LA PAYE  
AU QUOTIDIEN**  
- l'opérationnel -

## Bulletin d'abonnement GAMME PAYE

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service Marketing - CP 722  
1, rue Eugène et Armand Peugeot - 92856 Rueil-Malmaison cedex

N° Indigo 0 825 08 08 00 Fax : 01 82 51 02 24 - E-mail : [marketingDR@wolters-kluwer.fr](mailto:marketingDR@wolters-kluwer.fr)

**Oui**, je souhaite m'abonner pour un an aux titres suivants :

002664118

| Titres               | Version                | Ref.  | Tarif HT     | TVA   | TTC   |
|----------------------|------------------------|-------|--------------|-------|---|
| Le Lamy Paye         | Papier (E-book inclus) | F0045 | 985,00 €     | 5,5 % | <input type="checkbox"/> 1 039,18 €*<br><input type="checkbox"/> 1 039,17 € |
|                      | E-book seul            | TK045 | 985,00 €     | 5,5 % |   |
| La Paye au Quotidien | Papier (E-book inclus) | FL008 | 665,00 €     | 5,5 % | <input type="checkbox"/> 701,58 €*<br><input type="checkbox"/> 701,57 €     |
|                      | E-book seul            | TK888 | 665,00 €     | 5,5 % |   |
|                      |                        |       | <b>TOTAL</b> |       |   |

Vous trouverez ci-joint mon règlement par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS, je recevrai une facture acquittée.

Je réglerai à la réception de la facture.

Date : / /

Signature et cachet :

\* Participation légale aux frais de port de 0,01 € incluse

Merci de compléter vos coordonnées :  Mme  M.

Nom : ..... Prénom : .....

Fonction : ..... Service : .....

Raison Sociale : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Tél. : ..... Fax : .....

E-mail : .....

(Obligatoire pour accéder à la version électronique des publications)

N° Siret : ..... Code NAF : .....  Siège  Établissement

Nombre de salariés à mon adresse : .....

PLUS D'INFORMATIONS : [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)

Conformément à la loi informatique et libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant auprès de la direction commerciale de Wolters Kluwer France. Tous les éléments compris dans les abonnements sont indissociables et ne peuvent être vendus séparément. Les tarifs indiqués sont valables jusqu'au 31/12/2015; nous réservons une modification de taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € TTC par exemplaire commandé. Pour la Suisse et l'Europe : 13 € TTC par exemplaire commandé. DOM-TOM et autres pays : 21 € TTC par exemplaire commandé. Ces tarifs correspondent à des abonnements annuels. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié un mois avant la date d'échéance. Wolters Kluwer France - SAS au capital de 153 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 5188 N 480 081 306 RCS Nanterre

Wolters Kluwer