



Le droit de retrait : règles, conditions, obligations de l'employeur

➤ Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition prévue par le Code du travail en son article L 4131-1.

Il permet aux salariés qui jugent leurs conditions de travail dangereuses, au point de représenter un risque pour leur intégrité physique et morale pouvant aller jusqu'à menacer leur vie, de quitter leur poste de travail ou de refuser la prise de ce dernier, sans que son employeur ne puisse lui en tenir rigueur et/ou effectuer une retenue sur son salaire.

Mais comment déterminer ce danger ? Y a-t-il des règles qui régissent et limitent son application ?

- Le droit de retrait comment ça marche ? Que dit le Code du travail ?

Si le droit de retrait est une modalité inscrite et définie dans le Code du travail, il n'en reste pas moins difficile de savoir l'interpréter avec exactitude.

Le Code du travail laisse une part très subjective quant à l'appréciation du degré de gravité du danger.

De ce fait, il est parfois compliqué de savoir si la situation justifie l'exercice de ce droit par l'un ou plusieurs des salariés d'une entreprise.

En effet, voici comment l'article L4131-1 du Code du travail définit le droit de retrait :

« 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.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui 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. »

Dans cet article, la loi établit clairement ce que le salarié doit faire en cas de danger grave et imminent.

Cependant, il ne donne aucune indication ni aucune précision quant à ce qu'est un danger grave et imminent.

Ce critère reste totalement subjectif et à l'appréciation du ou des salariés concernés.

Le Code du travail et le droit français partent du principe que le salarié, de par son expérience et son expertise du poste, est le mieux placé pour juger de ce critère.

Pour vous aider à déterminer si la situation justifie ou non l'utilisation du droit de retrait, nous avons répertorié pour vous les cas les plus communs.

- Exemples de situations dans lesquelles le droit de retrait peut s'appliquer

Le danger ressenti par le salarié peut être physique, moral ou même relever des deux possibilités.

S'il est impossible de dresser une liste exhaustive des situations qui peuvent entraîner l'usage du droit de retrait, nous pouvons néanmoins dresser un tableau général de ceux-ci :

- risque d'agression physique et/ou verbale,
 - situation de harcèlement moral pouvant engendrer des répercussions sur l'équilibre psychologique du salarié,
 - harcèlement physique et/ou sexuelle,
 - nuisances sonores graves,
 - températures extrêmes : canicule et/ou froid intense et prolongé,
 - absence ou défaillance des équipements individuels de protection,
 - défaillance du matériel et des outils de travail.
- Quelle est la différence entre le droit de retrait et le droit d'alerte ?

Toujours selon l'article L4131-1 du Code du travail, le salarié est dans l'obligation de signaler toute situation représentant un danger imminent pour sa sécurité ou pour sa vie mais il doit également signaler toute défaillance des systèmes de production et/ou de protection.

Il s'agit là du droit d'alerte.

Celui-ci devient droit de retrait lorsque le salarié estime qu'il lui est impossible de poursuivre son travail sans mettre en péril son intégrité physique et/ou morale et ce, tant que la situation perdurera.

La différence entre droit d'alerte et droit de retrait tient donc dans la cessation, par le salarié, de son activité professionnelle.

➤ **Quel est l'impact du droit de retrait pour l'employeur ?**

- Comment un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Tous les salariés quels qu'ils soient, sans distinction de nature du contrat de travail et sans distinction d'ancienneté, peuvent faire usage de leur droit de retrait si cela s'avère justifié.

Toutefois, le droit de retrait ne les dispense pas de quelques prérogatives.

Notamment celle d'avertir leur employeur de quelque façon que ce soit et le plus rapidement possible de la nature du danger.

L'information peut être donnée de vive voix ou par écrit.

Il est également fortement conseillé d'avertir au plus vite, lorsque l'entreprise est dotée de représentant du personnel, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, le référent sécurité CSE ou à défaut tout autre membre du CSE.

S'il le juge nécessaire, le salarié peut non seulement se retirer de la situation de travail qu'il estime dangereuse, mais il peut également quitter son lieu de travail afin de se rendre en un lieu sûr.

- L'employeur peut-il contester un droit de retrait ? Si oui, comment ?

En pratique, l'employeur ne peut s'opposer à l'exercice du droit de retrait par son ou ses salariés.

Cependant, il a la possibilité de le ou les réaffecter sur une autre tâche jusqu'à ce que tout danger soit écarté, puisqu'en principe, sauf cas de danger extrême, le ou les salariés doivent se tenir à disposition de leur employeur sur toute la durée de leur temps de travail, mais il a également la possibilité de contester l'usage même de ce droit s'il estime que cela n'est pas justifié.

Pour cela, il lui faut étudier avec minutie la ou les situations de travail dangereuses évoquées par son ou ses salariés.

Afin d'éviter tout conflit ou recours auprès du conseil des Prud'hommes, nous vous conseillons de mener cette étude en partenariat avec les membres de la CSSCT ou avec le référent sécurité de votre CSE ou à défaut tout autre membre de la délégation ou du personnel.

En cas de litige sur le bien-fondé ou non du recours au droit de retrait, l'une des parties (employeur ou salarié) peut alors saisir le juge des référés afin qu'il statue au plus vite sur le sujet.

- Quel impact sur le bulletin de salaire des salariés ayant exercé leur droit de retrait ?

Si l'utilisation du droit de retrait est justifiée, l'employeur ne peut exercer aucune retenue de salaire sur le bulletin de paye du salarié et ce, même s'il a été dans l'incapacité de l'affecter à une autre tâche et que le salarié n'ait pu effectuer ses heures de travail effectif.

Tout comme il ne peut être entamé aucune procédure disciplinaire ni aucune prise de sanction à l'encontre du travailleur.

Si l'utilisation du droit de retrait n'est pas justifiée, alors l'employeur pourra effectuer une retenue sur le salaire équivalente au nombre d'heures qui n'auront pas été travaillées en raison de l'utilisation du droit de retrait.

De même, si la situation l'exige et le justifie par exemple un refus de reprise de poste, l'employeur pourra le sanctionner directement ou entamer une procédure disciplinaire à son encontre.

➤ **Quelques questions récurrentes sur le droit de retrait**

- Quelle température est nécessaire pour exercer son droit de retrait ?

Concernant les températures extrêmes, en plus du droit de retrait, il existe également des obligations de sécurité que l'employeur doit mettre en place pour protéger ses employés.

Lors de fortes chaleurs, il s'agit de l'application du plan canicule.

Bien qu'aucune règle et qu'aucune température limite ne soient précisées dans le Code du travail, il est reconnu qu'au-delà de 28 °C pour les activités en extérieur et nécessitant un effort physique le droit de retrait du salarié, sans mise en place du plan canicule par l'employeur, est justifié.

Pour les salariés travaillant dans des bureaux et avec une activité sédentaire, et toujours sans application du plan canicule, le niveau est fixé à 30 °C.

Dans le même esprit, en cas de froid extrême l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger ses employés.

Là encore aucune limite et seuil de température ne sont fixés par le Code du travail.

Dans ces conditions, le droit de retrait devra s'étudier et se justifier au cas par cas. Pour le travail en extérieur : Y a-t-il de la pluie, du vent, les salariés ont-ils des E.P.I de types gants, vêtements de pluie, polaires, etc.

Pour le travail en intérieur : sont-ils équipés en fonction du froid, peuvent-ils faire régulièrement des pauses dans des lieux chauffés... etc.

- Est-il possible d'exercer un droit de retrait dans la fonction publique ?

Sauf dérogations spécifiques telles que les missions publiques de secours et de sécurité (pour les personnes comme pour les biens), c'est-à-dire la Police Nationale, les sapeurs-pompiers et la fonction publique hospitalière, tous les agents du service public disposent du même droit de retrait que les salariés du secteur privé.

Ils doivent cependant prévenir immédiatement et obligatoirement leur chef de service de l'utilisation de ce droit et des raisons qui le justifient pour que la procédure définie puisse suivre son cours normal.