

# GUIDE PRATIQUE DROIT DE RETRAIT

Plus d'info, n'hésitez pas à contacter  
vos représentant-es syndicaux SUD RAIL



VOS CONDITIONS DE TRAVAIL  
SONT DANGEREUSES  
LE DROIT DE RETRAIT EXISTE  
QUELS SONT MES DROITS ?

*Ne pas jeter sur la voie publique-merci*



PENSEZ A CONTACTER IMMEDIATEMENT UN-E ELU-E CSE/SSCT/RPX (LISTE AFFICHEE DANS LE PANNEAU CSE/SSCT)



Vous pensez qu'une situation présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé

Informez votre employeur et signalez-le par écrit

Vous vous retirez de la situation dangereuse

Enquête immédiate menée par l'employeur

Désaccord  
Entre le salarié-la salariée et l'employeur

Retrait estimé injustifié

Mise en demeure au -à la salarié-e de reprendre le travail

Sanction possible en cas de refus

Recours possible du-de la salarié-e aux prud'hommes

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est le droit pour le -la ou les salarié-es victime-s d'un accident du travail lorsque le risque signalé s'est matérialisé.

Accord  
Sur les mesures pour faire cesser le danger

Le retrait est justifié

Aucune sanction ou ni retenue de salaire

Ce livret a pu être imprimé grâce aux cotisations de nos adhérent-es



## LE DROIT DE RETRAIT

### QU'EST-CE QUE C'EST ET COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Il s'applique à TOUS – TOUTES salarié-es

Depuis la loi du 23 décembre 1982, tout-e salarié-e se trouvant dans une situation de travail dangereuse doit informer l'employeur et a la possibilité de se retirer de cette situation (*art. L.4131-1 du code du travail*), à condition toutefois de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (*art. L.4132-1*). Ce retrait de la situation de travail dangereuse ne lui permet cependant pas de sortir de sa situation de subordination vis-à-vis de l'employeur : le-la salarié-e ne peut pas rentrer chez lui ou aller se promener ! Il en va de même s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Selon l'interprétation du Conseil d'Etat, l'alerte serait bien une obligation pour le-la salarié-e et elle doit avoir lieu «sans délai ou le plus rapidement possible». Par contre, cette obligation d'alerte n'implique pas nécessairement une consignation par écrit sur un document spécifique.

L'appréciation de l'existence d'une situation présentant un danger grave et imminent demeure, dans les textes, subjective mais le «motif raisonnable de penser» exclut naturellement la mauvaise foi ou l'erreur inexcusable et on ne saurait reprocher, au contraire, une erreur d'estimation commise de bonne foi.

### UN MOTIF RAISONNABLE

Si un-e salarié-e a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé physique ou mentale, ou s'il-elle constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il-elle en avise immédiatement l'employeur ou son-sa représentant-e. En effet, les salarié-es étant placés dans un lien de subordination, très structurant, le premier réflexe doit être de faire prendre ses responsabilités au-sa supérieur-e hiérarchique direct.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés 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 la vie ou la santé de chacun d'eux (*art. L.4131-3*) : le salarié a droit à l'erreur.



La notion de «*motif raisonnable*» implique que la situation de travail n'a pas à être objectivement, réellement dangereuse pour le-la salarié-e, mais que lui—elle-même doit avoir des raisons de le penser. La décision du-de la salarié-e est prise en fonction de sa **propre subjectivité** (rapport Cour de cassation 1989). Il n'a pas à solliciter une quelconque autorisation, ni même à signaler le danger par écrit (CE 11 mai 1990, n° 90213, Guyomarch).

Saisi d'un recours portant sur une sanction disciplinaire prise pour l'exercice abusif de ce droit, le conseil des prud'hommes apprécie le caractère raisonnable ou non d'éléments de fait (âge du-de la salarié-e, sa qualification, son expérience professionnelle...).

L'autorité directe ne peut cependant pas demander à un-e salarié-e de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un «danger grave et imminent» (art. L.4131-1).

## LA NOTION DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

### Condition d'exercice du droit de retrait

L'existence d'un **danger grave et imminent** est une condition d'exercice du droit de retrait. Cette notion doit être précisée autant que possible, car elle est une source évidente de contestation et le droit de retrait doit être considéré comme un recours exceptionnel. Elle doit être perçue d'une manière objective : **existe-t-il un danger grave et imminent ?**

Mais elle doit parfois être perçue de manière subjective : **l'agent avait-il-elle un motif raisonnable de se croire menacé par un danger grave et imminent ?**

### Définition

Le danger est une menace pour la vie ou la santé du-de la salarié-e, c'est-à-dire une situation de fait, en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du-de la travailleur-se. Ce danger doit être grave, c'est-à-dire susceptible d'entraîner un accident du travail ou une maladie professionnelle grave.

L'**imminence** évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps. Il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un-e salarié-e, **dans un délai très rapproché**. A noter tout de même que cette notion n'exclut pas celle de «*risque à effet différé*».

Par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence, mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.



La circulaire d'application FP du 08/08/2011 précise: «*la notion de danger doit être étendue par référence à la jurisprudence sociale comme étant une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique*».

La notion de danger grave et imminent concerne plus particulièrement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion au corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives à une série d'événements à évolution lente. Cependant, la vitesse de réalisation du dommage importe peu. Que le dommage se réalise progressivement ou instantanément, le risque proche d'une dégradation de la santé du travailleur constitue un danger grave et imminent. Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une **ambiance de travail** (Décl. min. Trav. : JOAN Q, 24 sept. 1982, p. 5086).

### L'appréciation du danger grave et imminent

Cela nécessite une analyse prévisionnelle de la situation. Il convient de mesurer les risques de survenance du dommage, son importance et ses caractéristiques. Cette analyse n'est pas seulement menée de manière objective, compte tenu des données actuelles des sciences et des techniques. L'analyse objective permettra, après inspection des lieux de travail, d'envisager et de mettre en œuvre des **mesures de prévention**. Cependant, quant à l'exercice du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent doit être appréciée d'une manière subjective. En cas de contestation, **il faudra rechercher si le-la salarié-e avait un motif raisonnable de penser que sa vie ou sa santé était en danger** (c'est d'ailleurs la démarche mise en œuvre par les juridictions sociales).

**Cette appréciation doit tenir compte des connaissances techniques et scientifiques du salarié, des circonstances concrètes de sa situation.**

Les mouvements instinctifs, irrationnels ou de panique, ne permettent pas en eux-mêmes l'exercice du droit de retrait. Il est exigé de l'agent un minimum de réflexion, la perception d'un danger inhabituel. **L'agent doit avoir un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé ; il-elle doit donc être en mesure de justifier sa démarche.**



La cause du droit de retrait n'est pas forcément étrangère à la personne du-de la salarié-e. Le-la salarié-e dont l'état de santé ne permet aucun contact avec certains produits chimiques ou des animaux peut légitimement exercer son droit de retrait pour ce motif.

Le danger est bien réel (ex : travaux exposant à des chutes de grande hauteur, sans protection collective ou individuelle...), l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il-elle reprenne son activité, tant que le danger existe et que des mesures n'ont pas été prises pour le supprimer.

Peu importe que le danger perçu par le-la salarié -ese révèle, après examen approfondi, inexistant, improbable ou minime, dès lors que le-la salarié -e en cause a pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité. Il appartiendra au juge saisi d'un litige de préciser les caractéristiques de la notion de danger grave et imminent, en fonction des circonstances des cas d'espèce.

En revanche, l'article L.4131-4 fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit, si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le-la ou les salarié-es victimes de l'accident ou un-e membre du CSE.



L'article L.4132-5 du Code du Travail prescrit à l'employeur de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs-travailleuses en cas de **danger grave, imminent et inévitable**, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (le champ du poste de travail).

Le droit de retrait est une simple faculté offerte au-à la salarié-e. L'employeur ne peut le sanctionner pour ne pas l'avoir exercé. L'exercice manifestement non fondé du droit de retrait ne caractérise pas une faute grave, mais constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A défaut de pouvoir invoquer l'exercice de ce droit, le-la salarié-e peut se placer sur le terrain de l'obligation générale mise à la charge de l'employeur, de faire travailler ses salarié-es dans les meilleures conditions de sécurité avec une obligation de résultats pour l'employeur.

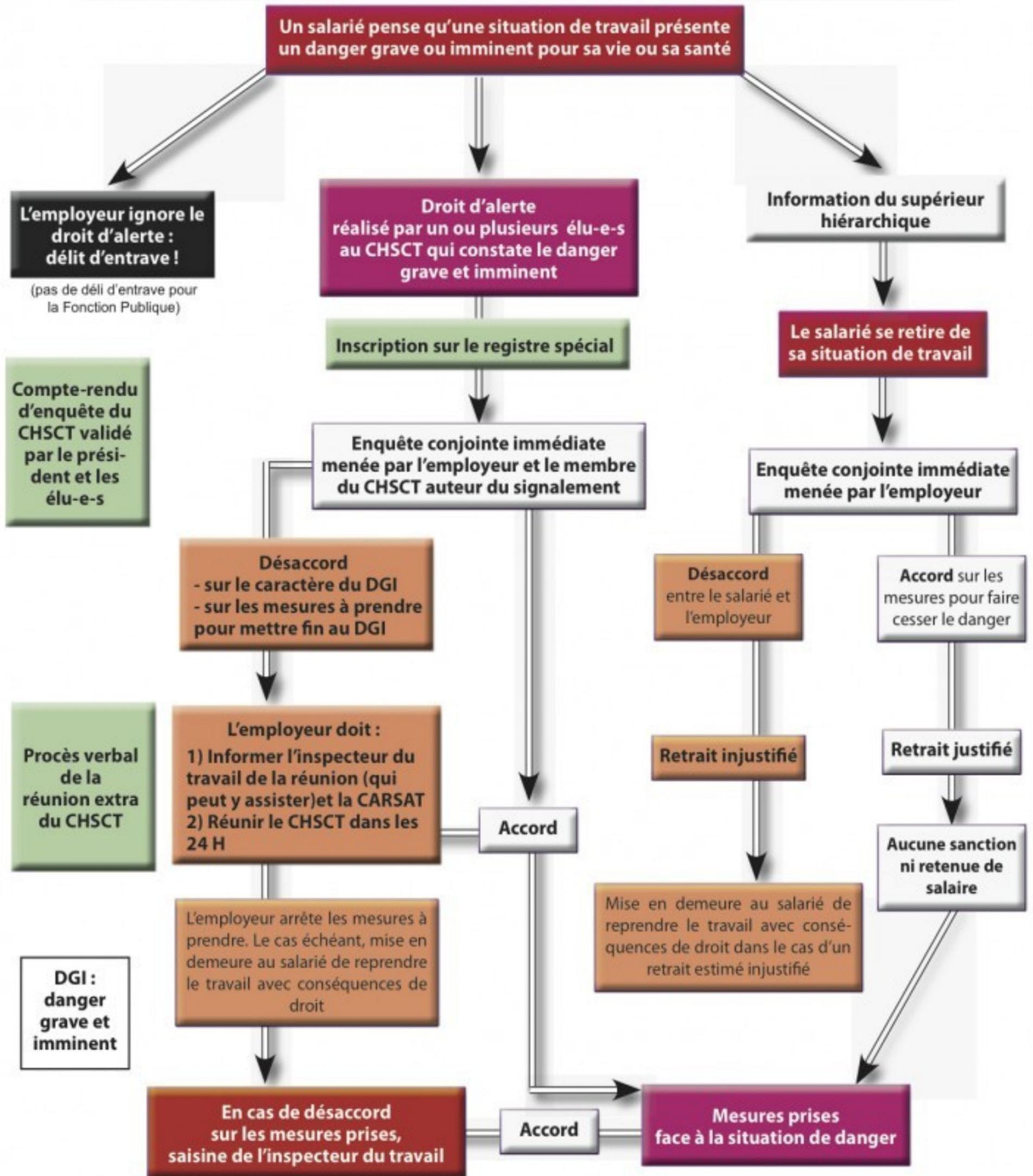
## LES LIMITES À L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

De manière générale, le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. En effet, il doit être exercé de manière telle *«qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent»*.

**RAPPEL : LE DROIT D'ALERTE N'EST PAS NECESSAIRE POUR EXERCER SON DROIT DE RETRAIT.** Celui-ci étant une mesure individuelle et de la responsabilité du -de la salarié-e.



# Synoptique droit d'alerte et de retrait



**Solidaires**  
l'Union syndicale

Les CHSCT sont remplacés par les CSE et SSCT

