



## LE DROIT DE RETRAIT



<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>

**D**

ans quelles conditions un salarié ou un agent public peut-il quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur ?

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

- Si la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ;
- Ou s'il constate une **défectuosité dans les systèmes de protection**.

Un danger est « *grave* » s'il représente **une menace pour la vie ou la santé du travailleur** (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « *imminent* » si **le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche**.

C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « *grave* » et « *imminent* » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Quelques exemples : matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait.

**Attention !** Le risque à effet différé fait lui aussi partie de la notion de danger grave et imminent. Ce n'est pas le dommage qui doit être imminent, mais l'exposition. Ce droit ne doit pas pour autant être exercé à la légère : toutes les situations ne le justifient pas !

**Le salarié qui se serait retiré sans « motif raisonnable »** peut très bien être vu comme ayant commis un abus de droit et **s'exposer, de ce fait, à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire à un licenciement**. Le cas échéant, c'est au conseil de prud'hommes d'apprécier souverainement le caractère « raisonnable » du motif.

### Comment exercer son droit de retrait ?

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CSSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen. Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime. Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement.

**Textes de référence** : Article L4131-1 du code du travail

**Avant de faire valoir votre droit de retrait, parlez-en avec votre représentant CFDT local.**