

Le droit de retrait permet au salarié de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur en l'alertant. C'est l'article L4131-1 du code de travail qui le prévoit : Il est défini comme résultant d'une situation dont le salarié a un motif raisonnable et sérieux de penser qu'elle présente un danger grave **ET** imminent pour sa vie ou sa santé.

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(x) salarié(s) 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.

À noter : Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies. Le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.

Le travailleur informe son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CHSCT) 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.
- Sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui ont exercé son droit de retrait « à tort » mais de bonne foi : C'est un droit à l'erreur.
- Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont manifestement pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement si le recours a été abusif.