

## Un salarié peut-il refuser de travailler s'il pense être exposé à une situation dangereuse ?

Oui. Lorsqu'un salarié pense que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa santé ou sa sécurité, il en **alerte immédiatement** son employeur. Il peut alors décider de **quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer** sans l'accord de l'employeur. C'est ce que l'on appelle le **droit de retrait**. Quelle procédure le salarié doit-il respecter pour exercer son droit de retrait et quelles en sont les conséquences ? Nous faisons un point sur la réglementation.

### Qu'est-ce que le droit d'alerte et le droit de retrait pour un salarié ?

Le **droit d'alerte** permet au salarié d'**alerter 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. Le salarié alerte également l'employeur de toute **défectuosité** qu'il constate dans les **systèmes de protection**.

Le **droit de retrait** permet au salarié de **refuser de prendre son poste de travail** ou de le **quitter**, sans avoir l'accord préalable de son employeur.

#### À noter

Le droit de retrait peut être exercé individuellement ou par un groupe de salariés, si chacun d'eux pense être menacé par un danger grave et imminent.

### Dans quelles situations un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Quand le salarié pense avoir un **motif raisonnable** de croire à un **danger possible**, il peut **exercer valablement son droit de retrait**.

Une **menace sérieuse pour la santé ou la sécurité du salarié** doit exister et la situation doit se caractériser par l'**urgence à réagir**.

Le danger peut être **individuel ou collectif**.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité

Absence d'équipements de protection collective ou individuelle

Processus de fabrication dangereux

Risque d'agression.

#### Attention

Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

### Comment le salarié informe-t-il l'employeur de l'exercice du droit de retrait ?

Le salarié **informe l'employeur ou son responsable** de l'exercice de son droit de retrait **par tout moyen**.

En fonction de l'urgence, l'**information peut d'abord être transmise oralement**. Par la suite, la **remise d'un écrit à l'employeur est cependant préférable**, même si cela n'est pas obligatoire.

Par exemple, un **mail**, un **courrier en main propre** contre signature ou en **lettre recommandée** avec accusé de réception.

Le salarié peut aussi informer les membres du CSE .

### Le salarié peut-il être sanctionné s'il exerce son droit de retrait ?

**Non**, le salarié qui exerce son droit de retrait ne peut pas être **sanctionné ou licencié** par l'employeur **pour ce motif**.

Le salarié sanctionné ou licencié en raison de son droit de retrait **peut contester la décision de l'employeur en saisissant le conseil des prud'hommes**.

### Pendant combien de temps le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Dès qu'il est alerté par le salarié, l'employeur doit respecter son **obligation de protéger la santé et assurer la sécurité du salarié en mettant rapidement fin à la situation de danger** grave et imminent.

Il doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés **d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité** en quittant **immédiatement** le lieu de travail.

Le salarié peut exercer son droit de retrait et interrompre son activité **jusqu'à ce que l'employeur ait mis en place les mesures de protection adaptées** mettant fin à la situation dangereuse.

La durée du retrait peut varier selon la gravité et l'imminence du danger, mais également des mesures prises par l'employeur dès qu'il a connaissance de la situation.

Le salarié peut mettre fin à son droit de retrait et reprendre son travail **dès qu'il pense que tout danger est écarté**.

#### Attention

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail présentant encore un danger grave et imminent.

### Le salarié qui exerce son droit de retrait est-il payé par l'employeur ?

Oui, l'employeur doit **payer normalement le salarié** pendant la période où il exerce son droit de retrait de manière légitime.

**Attention**

Lorsque les conditions du droit de retrait **légitime** ne sont pas réunies, l'employeur peut faire une **retenue sur le salaire** du salarié correspondant à son absence.

En cas de litige avec son employeur, le salarié dont le salaire est réduit en raison de son droit de retrait **peut contester la décision de l'employeur** en saisissant le conseil des prud'hommes.

**Conditions de travail dans le secteur privé**

**Hygiène, sécurité et conditions de travail**

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

**Travail de nuit**

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

**Conditions de travail : informations diverses**

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

**Questions – Réponses**

- En quoi consiste le droit d'alerte du comité social et économique (CSE) ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Et aussi...**

- Lanceurs d'alerte en entreprise
- Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur

**Où s'informer ?**

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

**Textes de référence**

- Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4  
Droits d'alerte et de retrait : principes
- Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5  
Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice



Ville de  
**Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00