Image not found or type unknown

Le droit de retrait pour le salarié

publié le **19/11/2015**, vu **2982 fois**, Auteur : Brigitte Sillam

Qu'est ce que le droit de retrait en matière de droit du travail ? Comment est-il applicable et que permet-il ?

En matière de droit du travail

Avant toute chose, il convient de préciser que le droit de retrait existe en réalité dans plusieurs autres branches juridiques : **droit d'auteur** et **droit du travail**. C'est sur ce dernier que portera le sujet de cet article.

En termes de droit du travail, le retrait est une **prérogative** dont peut bénéficier tout salarié lorsque sa situation de travail est jugée comme présentant un "danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé". Ses textes fondateurs sont l'article L413-1 du Code du Travail (salariés) et article 5-6 du decret n°82-453 (fonctionnaires).

Il s'agit d'un droit individuel qui peut néanmoins s'exercer collectivement.

Conditions d'application

Pour être applicable, ce droit doit remplir **plusieurs conditions** :

- le salarié demandeur est face à un grave danger imminent pour sa vie ou sa santé, auquel cas il pourra si nécessaire quitter les lieux pour être en sécurité.

- il doit en informer son employeur, les représentants du personnel de sa société ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) quant au danger de la situation. En revanche, l'accord de son supérieur n'est pas requis pour bénéficier du droit de retrait

- le retrait du salarié ne doit pas constituer un danger grave et imminent pour les autres salariés

Attention, le droit de retrait ne saurait être valable pour faire la promotion de revendications professionnelles. La sauvegarde du salarié doit être le seul motif pour faire valoir le droit de retrait.

Conséquences du droit de retrait

Contrairement au droit de grève, le droit de retrait ne donne lieu à **aucune sanction** ou **retenue sur salaire**. Toutefois, si le motif invoqué par le salarié n'est pas raisonnable (ne présente pas un danger manifeste), une retenue sur salaire pourra être appliquée au salarié. Ce dernier n'est pas tenu de reprendre son poste tant que le danger persiste.

En termes de responsabilité, si l'**employeur** était informé de la situation de danger et que malgré cela le salarié est victime d'une **maladie professionnelle** ou d'un **accident du travail**, celui-ci sera considéré comme auteur d'une **faute inexcusable** et encourt donc des sanctions en conséquence.

Brigitte Sillam

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés