



# Droits d'alerte et de retrait du salarié

publié le **06/12/2013**, vu **5256 fois**, Auteur : [juris addict](#)

## Procédure de danger grave et imminent à l'usage du salarié.

Le Code du travail énonce que « *le travailleur alerte immédiatement 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* » (art. L. 4131-1, al. 1, C. trav.).

Mais « *si les dispositions de l'article L. 231-8 [L. 4131-1 nouv.] du code du travail font obligation à tout salarié de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, elles ne l'obligent pas à le faire par écrit* » (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744).

Le travailleur peut également « *se retirer d'une telle situation* » (art. L. 4131-1, al. 2, C. trav.). Il ressort alors de cette disposition que le droit de retrait constitue un droit pour le salarié et non une obligation, ce que la Cour de cassation a confirmé (Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 02-47.579), précisant que le droit de retrait « *ne [pouvait] être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail* » (Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288).

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que « *l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la procédure de mise en œuvre prévue par l'article L. 231-9 [art. L. 4131-2 nouv.] du Code du travail* » (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43.437), de sorte qu'il n'est pas nécessaire que le CHSCT ait exercé son droit d'alerte.

Dès lors « *l'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection* » (Art. L. 4131-1, al. 3, C. trav.).

Ce qui implique que, « *aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux* » (art. L. 4131-3 C. trav.).

A contrario, en l'absence de motif raisonnable, dont « *le juge du fond apprécie souverainement l'existence* » (Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-15.992), un salarié peut faire l'objet de sanctions.

Ainsi, ce dernier peut s'exposer à une retenue sur salaire (Cass. soc., 11 juil. 1989, n° 86-43.497), peu important qu'il soit resté à la disposition de son employeur, celui-ci n'étant « *pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait par le salarié* » (Cass. soc., 25 nov. 2008, n° 07-87.650).

Le licenciement du salarié peut également être envisagé (Cass. soc., 17 oct. 1989, n° 86-43.272).

En outre, « *le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent* » (art. L. 4132-1 C. trav.).

En effet « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (art. L. 4122-1, al. 1, C. trav.).

De sorte que « *l'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail* » (art. L. 4132-5 C. trav.).

L'employeur aura tout intérêt à agir puisque, aux termes de l'article L. 4131-4 du Code du travail, « *le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé* », la Cour de cassation rappelant cette disposition (Cass. soc., 17 juil. 1998, n° 96-20.988).