

Le droit de retrait

INTRODUIT dans le Code du travail en 1982¹, le droit de retrait permet au travailleur de se retirer 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 santé². Le salarié bénéficie ainsi d'un droit protégé lui permettant d'interrompre ses activités sans encourir de sanction ou de retenue de salaire, s'il s'estime en danger. Toutefois, même en l'absence de mauvaise foi ou d'abus caractérisé du salarié, le recours à ce droit peut, dans certaines situations, être qualifié d'injustifié.

Les conditions du droit de retrait

La notion de « danger grave et imminent »

• La gravité du danger

Le danger peut être considéré comme grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée³. L'origine du danger peut être diverse : une ambiance de travail, un processus de fabrication, un équipement de travail défectueux, un risque d'agression, l'absence de protection...

Tel que le démontre la jurisprudence, le danger doit présenter un certain degré de gravité. À titre d'exemples, l'exposition à des courants d'air ne présente pas un caractère de danger grave et imminent⁴. Il en est de même pour l'exposition au bruit en deçà du seuil réglementaire, dans un tel cas, le salarié n'a pas à exercer son droit de retrait, il appartient à son employeur de lui fournir des protections individuelles⁵.

Toutefois, la Cour de cassation a reconnu comme justifié le droit de retrait exercé par un orpailleur du fait de l'absence de nourriture et de radio sur son lieu de travail, alors que le site minier était isolé et situé au milieu de sites d'orpaillage illégaux⁶.

Le danger doit par ailleurs se distinguer du risque « habituel » ou « inhérent » à la situation de travail. Ainsi, la présence d'amiante⁷ dans l'entreprise ou le seul fait de travailler sur un site nucléaire⁸ ne suffisent pas à justifier le retrait du salarié, si ce dernier ne démontre pas en quoi il a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

De même, l'agression de conducteurs d'un fourgon blindé ne peut pas justifier l'exercice du droit de retrait opéré par un salarié convoyeur de fonds une dizaine de jours après cette agression, l'employeur ayant de surcroît pris des dispositions supplémentaires de sécurité⁹.

En ce qui concerne les atteintes à la santé mentale du salarié (harcèlement moral notamment), la jurisprudence n'est pas consolidée à ce jour. Dans la mesure où l'obligation de sécurité de l'employeur concerne tant la santé physique que mentale de ses salariés, un salarié qui aurait un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa santé mentale

pourrait éventuellement exercer son droit de retrait. La preuve de l'« imminence » du danger semble toutefois difficile à apporter dans des situations de harcèlement moral qui, en général, supposent une succession d'actes.

Par ailleurs, le caractère exceptionnel de certaines situations (pandémie grippale, canicule, exposition au VIH...) ne peut justifier à lui seul la légitimité du droit de retrait.

Ainsi, la circulaire de 2009¹⁰ relative à la pandémie grippale a rappelé que « les mesures de prévention, la prudence, et la diligence de l'employeur privent d'objet l'exercice du droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus ou à la crainte qu'il génère ».

Enfin, le danger ne doit pas être nécessairement extérieur à la personne du salarié : l'état de santé du salarié peut être pris en compte. Ainsi, un agent de surveillance muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques alors qu'il présente de graves problèmes d'allergies peut légitimement exercer son droit de retrait¹¹.

• L'imminence du danger

La circulaire de 1993¹² qualifie d'« imminent » tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. À titre d'exemple, n'est pas reconnu légitime, le droit de retrait exercé par plusieurs conducteurs de bus se sentant en situation d'insécurité à la suite d'agressions subies par le passé et quelques jours auparavant par un collègue sur une autre ligne que la leur : rien ne laissait augurer de la réalisation de ces incidents sur leur propre ligne¹³.

Un motif raisonnable de s'estimer en danger

Le Code du travail prévoit que le salarié peut exercer son droit de retrait lorsqu'il a un « motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent »¹⁴.

Cette notion s'apprécie subjectivement, du point de vue du salarié, compte tenu de ses connaissances et de son expérience. Le salarié doit avoir pu penser raisonnablement qu'il existait un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

En cas de contentieux, le juge doit rechercher non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de le penser.

Notes

1. Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dite « loi Auroux », JO du 26 décembre 1982.
2. Art. L. 4131-1 du Code du travail.
3. Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993.
4. Cass. Soc., 17 oct. 1989, n° 86-43272.
5. Conseil de prud'hommes de Béthune, 31 octobre 1984.
6. Cass. soc., 20 novembre 2014, n° 13-17889.
7. CA Bourges, ch. Soc., 15 mai 2009, n°08/01329.
8. CA Versailles, 11^e ch. Soc., 26 février 1996, n°22877/94.
9. CA Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, n° 92/6287.
10. Circulaire DGT 2009 /16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007.
11. Cass. Soc. 20 mars 1996, n°93-40.111.
12. Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993.
13. Cass. Soc., 23 avr. 2003, n° 01-44806.
14. Art. L.4131-1 du Code du travail.

Les modalités d'exercice du droit de retrait

Une faculté pour le salarié

Le droit de retrait reste une faculté pour le salarié. Il n'a pas l'obligation de se retirer d'une situation déjà signalée comme dangereuse par un autre salarié. Ainsi, n'est pas justifié le licenciement d'un ambulancier pour avoir utilisé un véhicule dont le mauvais état avait été signalé par son coéquipier¹⁵.

Aucun formalisme dans l'exercice du droit de retrait

Le Code du travail indique que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer de cette situation ». Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est donc soumis à aucune formalité spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail. En effet, un salarié en arrêt de travail ne peut exercer son droit de retrait. La jurisprudence a longtemps considéré que l'obligation d'alerter était un préalable à l'exercice du droit de retrait¹⁶. Toutefois, récemment, la Cour de cassation a retenu qu'un salarié avait légitimement exercé « de fait » son droit de retrait, peu importait qu'il ait omis d'avertir son employeur. Dans cette affaire, un chauffeur routier avait refusé d'effectuer un nouveau transport de marchandises, compte tenu de l'amplitude journalière de travail effectuée la veille soit 21,5 heures, au lieu d'une durée quotidienne de travail de 12 heures¹⁷. Il convient donc d'être attentif aux prochaines décisions de la Cour de cassation sur ce point. La Cour de cassation a également précisé qu'aucun formalisme ne pouvait être imposé par le règlement intérieur, notamment une obligation immédiate de consignation par écrit avant l'exercice du droit de retrait¹⁸.

L'absence de risque pour les tiers

Le droit de retrait doit être exercé sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent¹⁹. Si l'exercice du droit de retrait cause un dommage à un tiers, le salarié fautif pourra être sanctionné, sur le plan disciplinaire, et sa faute pourra alors donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, mais également sur le plan pénal. En effet, le salarié fautif pourrait être poursuivi pour blessures involontaires ou homicide involontaire.

L'exercice collectif du droit de retrait

Dans les textes, rien ne s'oppose à ce que l'exercice du droit de retrait soit exercé collectivement par plusieurs salariés. La Cour de cassation a ainsi admis l'exercice du droit de retrait pendant 2 jours par 126 agents de la SNCF à la suite d'une agression de contrôleurs. Les juges du fond avaient relevé que deux des agresseurs n'avaient pas encore été interpellés. Par conséquent les salariés ont pu légitimement exercer leur droit de retrait²⁰. Dans ces

Notes

15. Cass. Soc., 9 décembre 2003, n°02-47579.
16. Cass. Soc., 21 janvier 2009, n°07-41935.
17. Cass. Soc., 2 mars 2010, n° 08-45086.
18. Cass. Soc., 28 mai 2008, n°07-15744.
19. Art. L. 4132-1 du Code du travail.
20. Cass. Soc., 22 octobre 2008, n°07-43740.
21. Art. L.4131-1 alinéa 3 du Code du travail.
22. Cass. Soc., 28 janvier 2009, n°07-44556.
23. Cass. Crim., 25 novembre 2008, n°07-87650.
24. Cass. Soc., 17 octobre 1989, n°86-43.272.
25. Art. L.4131-4 du Code du travail.
26. Art 221-6; 222-19; 222-20 du Code pénal.

Annie Chapouthier,
chargée d'études
juridiques.

circonstances, le droit s'exerce individuellement et ne doit pas être confondu avec le droit de grève. Le juge recherchera si chacun des salariés s'est cru effectivement menacé par un danger grave et imminent.

Les conséquences du droit de retrait

Le Code du travail précise que l'employeur ne peut pas demander au salarié 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 protection²¹.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire en cas de retrait justifié

Aucune sanction ni 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 la santé de chacun d'eux.

La nullité du licenciement en cas de retrait justifié

Le licenciement d'un salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait est nul et non pas seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse; le salarié peut donc demander sa réintégration et récupérer les salaires non versés²².

La sanction du salarié en cas de retrait non justifié

Le salarié peut être pénalisé si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies. L'employeur peut en effet effectuer une retenue de salaire même si le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur pendant l'exercice de son droit de retrait²³.

Le salarié peut également encourir une sanction disciplinaire voire un licenciement si son attitude peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline. Ainsi, le retrait injustifié d'une salariée en cas de courant d'air justifie son licenciement en raison d'actes caractérisés d'indiscipline notamment le refus de réintégrer son bureau d'origine²⁴.

Responsabilité de l'employeur

• Le bénéfice de la faute inexcusable

L'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable si le risque signalé par le salarié s'est matérialisé et si le salarié a de ce fait été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle²⁵. Cette reconnaissance de plein droit de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir une majoration de la rente accident de travail et une indemnisation des préjudices personnels.

• Responsabilité pénale de l'employeur

Si le salarié a signalé à son employeur un danger et que celui-ci s'abstient de prendre les mesures de prévention appropriées, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée si un accident du travail se produit²⁶. ■