

DOSSIER

Travailler par forte chaleur



Le point sur... le droit de retrait

(24/03/2010) Grippe AH1/N1, violence dans certains établissements scolaires, vague de froid... l'actualité a récemment remis sur le devant de la scène le "droit de retrait".

Mais de quoi s'agit-il précisément ? Dans quelle mesure un salarié peut-il l'invoquer face à un problème de conditions de travail ? Quelles sont les dispositions prévues par le code du travail ?

Petit tour d'horizon...

Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent est un élément du droit de la santé et de la sécurité fondamental en matière de prévention. De nombreux exemples récents (agressions, violences dans le travail) montrent l'importance de cette disposition réglementaire applicable désormais dans toute l'Union Européenne et quel que soit le secteur en France (privé ou public).

Le droit de retrait permet à tout salarié qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, d'en aviser immédiatement son supérieur hiérarchique et de se retirer, sous conditions de cette situation et dans la mesure où cela ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Ce droit s'applique à tout travailleur européen ([Directive cadre 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989](#)), à tout travailleur du secteur privé ([Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991](#)) à tout agent de la fonction publique d'Etat ([Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) modifié par le [Décret n°95-680 du 9 mai 1995](#)) et de la fonction publique territoriale ([Décret n° 2000-542 du 16 juin 2000](#)).

Comment mettre en oeuvre une action de retrait ?

Aucune formalité particulière n'est exigée du salarié qui lorsqu'il met en oeuvre cette disposition doit le faire sans ambiguïté.

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

Le danger doit être grave (au sens de la menace de l'intégrité physique) un incendie, un risque de chute, d'écrasement par exemple. Le danger doit être imminent, c'est-à-dire que le risque est susceptible de survenir à tout moment et dans un délai proche.

Quelles sont les conséquences ?

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait

un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Comment s'exerce le droit de retrait ?

Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail dangereuse, mais il n'est pas tenu de le faire par écrit. Cet avis n'est soumis à aucune formalité. Ainsi, le règlement intérieur établi par une société ne peut rendre obligatoire une déclaration écrite sans imposer illégalement aux salariés de l'entreprise une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. L'exercice du droit de retrait pour une raison non fondée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Et si l'employeur ne remédie pas à la situation de danger ?

Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le salarié ayant signalé à l'employeur un risque qui s'est matérialisé. Rappelons que la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime d'un accident de travail de bénéficier d'une indemnisation complémentaire. Cette majoration est payée par la caisse de sécurité sociale qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire d'accidents du travail imposée à l'employeur. En outre, la victime ou ses ayants droit peuvent demander à l'employeur, responsable de la faute inexcusable, l'indemnisation des préjudices non couverts par la sécurité sociale (préjudice esthétique, diminution des possibilités de promotion professionnelles, etc.)

Quel est le rôle du CHSCT ?

Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent (notamment lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation de travail dangereuse), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial. Cet avis, daté et signé, comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, la nature du danger et de sa cause, ainsi que le nom du ou des salariés exposés.

L'employeur informé est alors tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT, qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. (cas des entreprises du secteur privé)

En complément...

[Danger grave et imminent](#) - Travailler-mieux.gouv.fr

[Le droit de retrait](#) - Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique

Texte en provenance de l'Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail



<http://www.anact.fr/>