



User de mon droit de retrait, quand dois-je en aviser mon employeur ?

Rubrique : questions-réponses - Date : samedi 1er février 2014

Bonjour !

A propos du droit de retrait, quand dois je en aviser mon employeur ? Sur le lieu de travail ? Avant de prendre mon poste ou pendant que je suis en poste ? Dois je en informer l'inspection du travail et la médecine du travail ? Dois je avoir de l'ancienneté ou non pour en user ?

Merci.

Réponse :

Avant d'envisager l'opportunité d'évoquer un droit de retrait, il convient de définir la notion de danger grave et imminent : *la jurisprudence le définit comme une menace susceptible de provoquer une atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur dans un proche délai*. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait d'un salarié.

Dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve, présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il est en droit d'utiliser [son droit de retrait](#) en alertant immédiatement son employeur, les représentants du personnel ou le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) si l'entreprise dispose de ces instances.

Pour les entreprises ne disposant d'aucun représentant du personnel (DP ou CHSCT), même si la loi n'exige aucun écrit, il est vivement conseillé au salarié, de formaliser ce retrait par écrit en relatant de la façon la plus précise possible les raisons qui l'ont poussé à se retirer d'une situation de danger.

En effet, le code du travail ne précise pas les modalités selon lesquelles le salarié doit procéder face à une telle situation, mais la jurisprudence a jugé que les dispositions relatives au droit de retrait *ne l'obligent pas à le faire par écrit* . [Cass.soc.28 mai 2008 n°07-15744\(P\)](#).

De même, si une procédure de consignation écrite du danger signalé est prévue dans le règlement intérieur, elle ne peut être qu'à titre facultatif. [Conseil d'État 11 juillet 1990 n°85416\(P\)](#)

Il est bien entendu conseillé d'adresser une copie de cet écrit à l'inspection du travail et au service de la Caisse d'Assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

L'employeur devra alors, en cas de divergence sur la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, en informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent de service CARSAT.

Le salarié est également en droit de demander à être reçu par le médecin du travail afin d'évoquer la situation à laquelle il est confronté et pour laquelle, il envisage une procédure [de droit de retrait](#).

User de mon droit de retrait, quand dois-je en aviser mon employeur ?

Le droit de retrait quant à lui, ne doit entraîner [ni sanction , ni retenue sur salaire](#) quelle qu'en soit sa durée.

La Cour de Cassation, [dans un arrêt du 9 octobre 2013](#), a estimé qu'un salarié ne pouvait exercer son droit de retrait *que pendant l'exécution de son contrat de travail* ; L'ancienneté ne rentre pas en considération dans le cadre de l'utilisation du droit de retrait.

Certes, le droit de retrait permet au salarié de se prémunir d'une situation de danger à laquelle il a le sentiment d'être confronté, mais demande à être manié avec précaution.