



DROIT DE RETRAIT, MODE D'EMPLOI

Souvent confondu avec le droit d'alerte, le droit de retrait répond à des critères bien précis. Il s'exerce légitimement lorsque la vie ou la santé des travailleurs est menacée. Trop méconnu, il peut aussi être très utile en matière de prévention des risques professionnels, à condition d'être utilisé à bon escient.

Emmanuelle Pirat

LE DROIT DE RETRAIT : QU'EST-CE QUE C'EST ?

► Souvenez-vous : mi-octobre 2019, un grand nombre d'agents SNCF, partout en France, cessent le travail, faisant valoir un droit de retrait. Le motif ? Ils sont inquiets pour leur sécurité après un accident survenu entre un TER et un camion à un passage à niveau dans les Ardennes. La direction de la SNCF ne l'entend pas de cette oreille. Pour elle, il s'agit tout bonnement d'une « grève sauvage », qu'elle sanctionne

en appliquant des retenues sur salaire. Pour comprendre les enjeux de ce débat, revenons à la définition donnée par le code du travail (L4131-1), qui précise bien les conditions justifiant un droit de retrait.

Première condition pour faire valoir ce droit, et donc pour pouvoir interrompre en toute légalité son travail : le salarié – ou l'agent – doit avoir « *un motif raisonnable de penser [qu'il encourt] un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Par « grave », il faut entendre que ce danger présente une réelle menace pour son intégrité physique ou mentale, aux conséquences sérieuses telles qu'une invalidité ou un décès.

● SI LE DANGER EST RÉEL MAIS LA PROBABILITÉ QUE L'ACCIDENT SURVIENNE RESTE FAIBLE, ALORS LE DROIT DE RETRAIT NE SERA PAS RETENU.

dans un délai rapproché. La jurisprudence fait état de nombreux cas où le danger étant réel mais la probabilité que l'accident survienne étant très faible, le droit de retrait n'a pas été retenu. Ainsi, un convoyeur de fonds dont les collègues avaient été attaqués à l'arme lourde n'a pu faire valoir son droit de retrait car le risque qu'il y ait récidence sur son propre fourgon, et alors même que les conditions de sécurité avaient été renforcées, n'a pas été jugé fondé. On retiendra également que ce droit est individuel, à la différence du droit d'alerte (*lire l'encadré*). Il constitue avant tout une mesure de protection individuelle et il est déclenché par la personne

Les conducteurs de bus y ont parfois recours, notamment dans des zones où il leur arrive de se faire accueillir par des jets de pierre. Les infirmières d'un CHU ont pu, elles, le faire valoir à l'arrivée dans leur service d'un détenu particulièrement dangereux, bénéficiant d'une levée d'écrou, venu se faire hospitaliser.

Le danger doit également revêtir une intensité inhabituelle. Ce qui écarte d'emblée les motifs futiles (un salarié ayant invoqué des courants d'air pour arrêter son activité, par exemple) ainsi que les « dangers simples » inhérents à certaines activités, comme travailler sur un site nucléaire ou dans l'armée. « *Un salarié ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux* », indique Florian Pipard, du service juridique confédéral.

En plus d'être réellement « grave », le danger doit être imminent, c'est-à-dire susceptible de se produire

qui se sent menacée*. On voit donc là qu'il ne peut y avoir de confusion avec le droit de grève, qui a pour objet des revendications collectives. Au final, « *si ces conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit. Il s'expose alors à une retenue sur salaire, une sanction disciplinaire, voire un licenciement* », souligne le juriste.

à se retirer du danger, mais pas un droit à rentrer chez soi », précise le service juridique. La situation peut se compliquer si l'employeur trouve le motif de retrait abusif, ce qui est fréquent. Cela est d'ailleurs arrivé récemment aux salariés d'une galerie marchande à proximité de l'usine Lubrizol (où un accident a provoqué d'intenses fumées noires et toxiques).

Si l'employeur conteste le fondement du droit de retrait, il appartiendra au juge de trancher. En tout état de cause, l'employeur ne peut aucunement contraindre le travailleur à reprendre son poste tant que la situation de danger n'est pas écartée. Et en cas d'absence de réaction de la part de l'employeur face à la menace, ou par une réaction trop lente, la faute inexcusable pourrait être retenue contre lui en cas d'accident. ●

* Toutefois, rien ne s'oppose à ce que ce droit soit exercé collectivement (droit de retrait collectif), mais cela suppose que chaque salarié soit menacé individuellement et fasse le signalement individuellement.

UNE MISE EN PRATIQUE PARFOIS COMPLIQUÉE

► Comment faire valoir son droit de retrait ? Le travailleur doit d'abord alerter son employeur ou son supérieur hiérarchique de l'imminence du danger et de son souhait de s'en prémunir. Nul besoin de le faire par écrit ni d'obtenir un accord pour suspendre son travail. Un simple signalement oral suffit. « *Mais le salarié doit rester à la disposition de son employeur. C'est un droit*



DROIT D'ALERTE, UNE PROCÉDURE COLLECTIVE

En cas de danger grave et imminent, il existe également une procédure collective : le droit d'alerte, qu'il ne faut pas confondre avec le droit de retrait.

Même si l'un et l'autre peuvent se combiner. Alors que le droit de retrait appartient au salarié, le droit d'alerte est déclenché par un élu au comité social et économique (CSE), qui conduira une enquête avec l'employeur sur la réalité du danger. Si l'employeur n'accepte pas le diagnostic et qu'il ne met pas en place les mesures pour faire cesser le danger, le CSE devra convoquer une réunion extraordinaire dans les vingt-quatre heures. Si la situation ne se débloque pas, ce sera alors à l'inspecteur du travail d'intervenir. On comprend donc comment droit d'alerte et droit de retrait peuvent utilement s'articuler : en amont, le droit d'alerte signale le danger imminent et en aval, le problème est repris et porté collectivement par les représentants du personnel. « *Ce sont clairement des outils qui permettent d'engager un rapport de force avec l'employeur, pour que celui-ci prenne les mesures adéquates. En ce sens, ils peuvent s'inscrire dans une logique de prévention des risques professionnels* », souligne Catherine Pinchaut, secrétaire nationale chargée de la santé au travail à la CFDT.