|  |  |
| --- | --- |
|  | **Droit de retrait**  **du travailleur** |

Lorsqu’un danger grave et imminent existe et que l’obligation de sécurité et de protection de la santé du travailleur n’est pas assurée, ce dernier dispose du droit d’alerte et du droit de retrait pour préserver sa santé. Si le droit d’alerte est considéré comme une obligation, le droit de retrait est très encadré ([art L4131-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903155&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501)).

Le droit de retrait ne s’applique pas de manière systématique, même en cas de pandémie. Si l’entreprise a mis en œuvre toutes les mesures légales et suivi les recommandations pour assurer la protection de la santé des salariés, l’existence même du virus ne suffit pas à justifier l’exercice du droit de retrait.

Cependant, l’employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé : actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ([art L. 4121-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035640828&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171001)).

Vous pouvez donc exercer votre droit de retrait notamment si l’employeur ne met pas en œuvre une organisation du travail qui vous permet d’appliquer au minimum les gestes barrière et des actions de prévention des risques (règles de distanciation, mise en œuvre de règles d’hygiène, de réorganisation du travail afin que les salariés soient le moins en contact possible, nettoyage des surfaces et des locaux collectifs…), d’actions d’information et de formation des salariés, sous réserve de l’appréciation des tribunaux.

**Conseil UNSA**

**Attention, n’exercez pas votre droit de retrait à la légère car toutes les situations ne le justifient pas. Dans tous les cas, et avant toute démarche, l’UNSA conseille de vous rapprocher de ses élus CSE et représentants UNSA dans l’entreprise. En premier lieu, il pourront vous conseiller pour déterminer si vous êtes légitime à faire usage de votre droit de retrait, et en intervenant auprès de l’employeur, ils pourront faire améliorer la protection des travailleurs. Au besoin, ils déclencheront le droit d’alerte du CSE.**

**Les conditions d’exercice du droit de retrait**

* **Droit d’alerte du travailleur**

Le travailleur signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant 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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903155&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501)).

L’UNSA conseille de garder une trace écrite de cette alerte (courrier, mail,…)

* **Danger grave et imminent**

L’existence d'un danger grave et imminent est une condition d'exercice du droit d'alerte et de retrait.

Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L’appréciation d’un "danger grave et imminent" relève, le cas échéant, du juge qui vérifie au cas par cas le caractère raisonnable du motif.

* **Absence de danger pour autrui**

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu’il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (art [L. 4132-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903159&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501)). Le droit de retrait signifie que le travailleur cesse complètement son travail. Il doit donc s’assurer que cela ne fait pas courir un risque pour un autre salarié, un client, un fournisseur, un bénéficiaire...;

C’est un droit individuel mais plusieurs salariés du même site peuvent décider en même temps de faire usage de leur droit de retrait individuel.

**Les conséquences de l’exercice illégitime du droit du retrait** :

**Si le droit de retrait exercé par le salarié est légitime, il ne devra subir aucune perte de salaire, ni être sanctionné.  En revanche, si le juge estime que ce droit de retrait n’est pas légitime, le salarié ne percevra pas le paiement de son salaire pour la période pendant laquelle il s’est retiré, et il pourrait se voir notifier une sanction disciplinaire voire une sanction pouvant aller jusqu’au licenciement pour faute grave. Le juge veille à ce que la sanction ne soit pas disproportionnée**.