

Droit de retrait

En cas de danger grave et imminent, le salarié est en droit de quitter le lieu de travail.

Le droit de retrait ne doit entraîner ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Exercice du droit de retrait

Le droit pour un salarié de se retirer en cas de danger n'est soumis à aucune formalité particulière ([art. L. 4131-1 et suivants C. trav.](#)). Même si cela n'est pas nécessaire, il est toutefois préférable que le salarié indique par écrit à son employeur, a posteriori si besoin, que son absence à son poste de travail était liée à l'exercice de son droit de retrait.

Pour exercer ce droit, deux conditions sont néanmoins nécessaires :

– il faut que le salarié ait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent, pour sa vie ou sa santé, pour se retirer du travail et alerter l'employeur ou son représentant ;

– la faculté ouverte par ce droit doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer, pour les autres travailleurs, une nouvelle situation de risque grave et imminent. Le salarié qui exerce le droit de retrait doit donc, préalablement, s'assurer que son initiative ne va pas générer un nouveau danger pour autrui.

Cependant, si le salarié ne peut exercer son droit de retrait sans créer pour toute personne (salariée ou non) une nouvelle situation de risque, l'employeur alerté d'une telle situation doit donner les instructions nécessaires pour permettre au travailleur de se mettre en sécurité.

En savoir plus : « [Quand et comment exercer son droit de retrait ?](#) » sur [NVO droits](#).