Droit de retrait

En cas de danger grave et imminent, la ou le salarié·e est en droit de cesser une activité pour s'éloigner du danger.

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

Exercice du droit de retrait

Le droit pour un·e salarié·e de se retirer en cas de danger n'est soumis à aucune formalité particulière (**article L. 4 131-1 et suivants du Code du travail**). Même si cela n'est pas nécessaire, il est toutefois préférable que la ou le salarié·e 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 :
– la ou le salarié·e doit avoir 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·se ou sa ou son représentant·e ;
– la faculté ouverte par ce droit doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer, pour les autres travailleur·ses, une nouvelle situation de risque grave et imminent. La ou le salarié·e 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 la ou le salarié·e 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 ou à la travailleur·se de se mettre en sécurité.

N'hésitez pas à prendre contact avec l'union locale CGT la plus proche pour vous aider dans une telle situation présentant un danger pour votre santé ou sécurité.

En savoir plus : ***« Quand et comment exercer son droit de retrait ? »* sur NVO droits**.