

L'exercice du droit de retrait est défini par les articles [L4131-1 à L4131-4](#) (principes) et les articles [L4132-1 à L4132-5](#) (conditions d'exercice) du Code du travail.

Le droit de retrait est associé au droit d'alerte qui, d'une part en appelle à la responsabilité de l'employeur et, d'autre part mobilise lorsqu'il existe le CSE.

Il peut être invoqué par un travailleur ou un groupe de travailleurs qui peuvent être amenés à se retirer d'une situation de travail sous réserve d'un « *motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux* ».

Par danger grave, il faut entendre un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou pouvant entraîner une incapacité permanente ou temporaire.

Par imminent, on entend un danger susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

Lorsqu'il est saisi par un membre du comité social et économique, l'employeur doit procéder à une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation de danger si elle est avérée.

Dans le contexte actuel lié à l'épidémie de coronavirus (covid-19), l'exercice du droit de retrait **peut** être justifié lorsque l'entreprise n'a pas mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.

Il appartient en effet à l'employeur :

- de fournir un point d'accès à l'eau permettant de se laver régulièrement les mains avec du savon ou, à défaut, des solutions hydro-alcooliques,
- lorsque le salarié est en contact très rapproché avec plusieurs personnes ou lorsqu'il souffre de maladies chroniques, de fournir le port d'un masque de type FFP2 et des gants
- de faire respecter la distance de 1 mètre préconisée par le Gouvernement lorsque le salarié est susceptible de travailler à proximité d'un ou plusieurs collègues, ou de côtoyer des clients, des interlocuteurs professionnels...

Dès lors, la légitimité du droit de retrait s'apprécie au cas par cas.

Il est justifié si et seulement si les conditions de travail sont susceptibles de « *présenter un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé* ».

Dans ce cas, il est recommandé de mettre préalablement en demeure l'employeur de se mettre en conformité.

Si le droit de retrait est légitime, l'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité tant que la situation de danger dénoncée subsiste.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dangereuse.

Par contre, si le retrait du salarié n'est pas justifié, l'employeur peut le sanctionner et retenir sur sa paie une absence injustifiée.