

## #1.2 – Les droits du salarié



Quels sont les différents droits auxquels le salarié peut prétendre lorsqu'il exécute son contrat de travail ?

- Le droit de retrait
- Le droit à l'égalité de traitement
- Le droit d'être protégé contre tout harcèlement
- La protection de ses droits et libertés fondamentaux

### Le droit de retrait du salarié

**Art. L.4131-1 du Code du travail** « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de 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. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant, notamment, d'une défectuosité du système de protection ».

#### Les conditions :

- Le salarié **doit alerter immédiatement l'employeur** (à défaut, le salarié peut être licencié pour faute grave, Soc. 21 janvier 2009 n°07-41.935).  
Il s'agit d'un droit individuel pouvant être exercé seul ou en groupe. Le salarié a certes l'obligation d'informer l'employeur mais n'a pas à demander son autorisation pour user de son droit de retrait.  
Aucune formalité n'est exigée pour l'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait (CE 11 mai 1990 n°90213 ; Cass. Soc. 28 mai 2008 n°07-15.744). Si une telle procédure est énoncée, elle ne peut être que facultative.

À savoir : Il est en droit de se retirer d'une telle situation de travail (mais pas d'arrêter les machines : JO déb. AN 23 septembre 1982)

Le droit de retrait est facultatif. Ne pas en faire usage ne peut pas constituer une faute (Cass. Soc. 99 décembre 2003 n° 02-47.579) ni être reproché à la victime d'un accident du travail (Circ. DRT 15 du 25 mars 1993).

- **Existence d'un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent.**  
Ø besoin de prouver la réalité du danger mais seulement démontrer le motif raisonnable de penser que le danger existe. L'appréciation du danger se fait en tenant compte des connaissances du salarié, état physique, psychique au moment du retrait.



Le refus de travailler ne peut justifier une sanction à son encontre (Soc. 11 décembre 1986 n°84-42209). L'intégralité du salaire lui est donc due, quelle que soit la durée du retrait, si les conditions d'exercice du droit sont réunies (Cass. Crim. 25 novembre 2008 n° 07-87.650).

#### Les conséquences :

- Le retrait est justifié : **L'art. L4131-3 du Code du travail** indique qu'aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié.  
À défaut, le licenciement du salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait est nul.
- Le retrait est injustifié : Les conditions édictées ne sont pas réunies, l'employeur peut opérer une retenue de salaire, et ce, sans avoir besoin de saisir préalablement le juge d'une demande d'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait du salarié.  
Une sanction peut être prononcée contre le salarié allant jusqu'au licenciement (attention, pas de faute grave mais une cause réelle et sérieuse du licenciement).