

AGIR SUITE A L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT D'UN SALARIE EN RAISON DE FORTES CHALEURS

Le temps est à la canicule, les chaleurs ont atteint des records. Dans l'atelier, la température est devenue très élevée. Un salarié se présente dans votre bureau : il vous informe que la situation est devenue insupportable et qu'il ne peut pas travailler avec une telle chaleur. Il s'est renseigné et vous dit qu'il est en droit de se retirer de son poste de travail comme la loi l'y autorise. Que faire suite à l'exercice du droit de retrait d'un salarié ?

Quelle réponse apporter

Vous devez prendre au sérieux l'exercice du droit de retrait effectué par l'un de vos collaborateurs. Le droit de retrait permet à tout salarié confronté à un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé de cesser le travail. L'exercice du droit de retrait ne repose pas sur des modalités précises, votre salarié doit uniquement vous en informer.

Le salarié peut valablement quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité aux conditions :

- d'avoir un **motif raisonnable** de penser qu'un danger grave et imminent menace sa vie ou sa santé. La preuve de l'existence du danger n'a pas à être rapportée, et la cause du danger n'a pas à être extérieure à sa personne ;
- de **vous avoir préalablement informé** : aucune formalité particulière ne peut être imposée ;
- que sa décision ne crée pas un **danger grave et imminent pour les autres salariés**.

L'exercice du droit de retrait est un droit individuel mais peut également être collectif. Plusieurs salariés de votre entreprise peuvent exercer de façon simultanée leur droit de retrait. Un décret de mars 2019 prévoit les modalités d'exercice des procédures d'urgence permettant à l'inspection du travail d'intervenir pour protéger les jeunes travailleurs notamment le retrait d'affectation.

Le motif raisonnable peut être lié à un défaut de protection collective pour un travailleur en hauteur, la défectuosité du système de freinage d'un camion de l'entreprise, l'absence de vérification d'une machine suite à un accident du travail, des émanations de gaz dans un local insalubre ou encore de graves problèmes d'allergies liées au contact avec des produits chimiques. De même, le droit de retrait est justifié dans le cadre d'un défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité.

Le droit de retrait en cas de forte chaleur n'est pas prévu par la législation. Dans le Code du travail, il n'existe pas de seuil de température qui autorise le droit de retrait. Il est néanmoins reconnu que l'extrême chaleur peut empêcher d'exercer une activité professionnelle en toute sécurité. **L'appréciation se fait donc au cas par cas** : c'est à vous de juger si vous estimez le retrait du salarié légitime ou non.

L'INRS considère qu'il existe un danger avec risque d'accidents du travail pouvant être mortels lorsque la température est supérieure à 33 °C.

L'exercice du droit de retrait ne peut donner lieu à **aucune sanction, même si le danger est inexistant** dès lors que le salarié a pu légitimement croire à son existence.

L'exercice du droit de retrait est un droit et non une obligation : ainsi, vous ne pourrez pas reprocher à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation qui s'est révélée dangereuse (par exemple utilisation d'un véhicule d'entreprise en mauvais état).

Et ensuite ?

Tant que le danger grave et imminent persiste, **vous ne pouvez pas demander au salarié de reprendre le travail**. Aucune sanction ni réduction de salaire ne peuvent être engagées.

Un salarié privé de salaire pour exercice du droit de retrait peut demander une provision sur salaire en saisissant le conseil de prud'hommes en référé.

Dès lors que vous avez été alerté du danger, si vous n'agissez pas, vous pourrez être reconnu coupable de faute inexcusable en cas d'accident.

Les textes imposent que les équipements et les caractéristiques des locaux soient conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. Un système doit également permettre le renouvellement de l'air des locaux permettant d'éviter les températures trop élevées.

En période de canicule, vous devez informer les salariés des risques de fortes chaleurs et des mesures de prévention mises en place telles que :

- décaler les horaires de travail ;
- augmenter la fréquence des pauses ;
- limiter les efforts physiques des salariés ;
- mettre en place une rotation des tâches ;
- éviter le travail isolé ;
- fournir des dispositifs techniques permettant de réduire les effets des fortes températures, par exemple ventilateurs ou encore brumisateurs.

Textes officiels

C. trav., art. [L. 4131-1](#) (droit d'alerte et de retrait), [L. 4131-3](#) (non-sanction en cas de retrait), [R. 4223-13](#) (ambiance thermique) à [R. 4223-15](#) (avis des instances de l'entreprise), [R. 4225-1](#) (postes de travail extérieurs), [R. 4225-2](#) (mise à disposition d'eau potable)

Cass. soc., 1^{er} mars 1995, n° 91-43.406 (reconnaissance de la légitimité du droit de retrait pour défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité)

Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-44.234 (exercice légitime d'un droit de retrait d'un salarié refusant d'exécuter des tâches qu'il estimait dangereuses sans sécurité et sans protection)

Cass. soc., 9 décembre 2003, n° 02-47.579 (non-exercice du droit de retrait)

Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-43.740 (droit de retrait collectif)

Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556 (licenciement d'un salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait sans cause réelle et sérieuse)

Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086 (exercice du droit de retrait justifié même en l'absence d'alerte préalable du danger)

Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-25.237 (saisine du conseil des prud'hommes en référé en cas de non-paiement des salaires)

Décret n° 2019-253, du 27 mars 2019, relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail