

Le salarié peut-il refuser de travailler si la situation est dangereuse ?

Vérifié le 22 avril 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui. Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait :

- dans toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (risque pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé,
- ou s'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.

Pour exercer son droit d'alerte et de retrait, le salarié doit informer sans délai son employeur du danger. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il n'est pas tenu de reprendre son activité tant que le situation de danger persiste.

Le droit de retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

À savoir :

L'employeur ne peut pas imposer à ses salariés de signaler par écrit une situation dangereuse.

L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise par l'employeur à l'encontre du travailleur ou du groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.