



2024

Calendrier de l'aveant
Droit social

12



Une retenue sur salaire peut-elle être prise à l'encontre d'un salarié qui a exercé son droit de retrait de manière abusive ?

“Oui”, d'après la Cour de cassation !

Le Code du travail prévoit qu'**aucune sanction, ni aucune retenue de salaire** ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La Cour de cassation rappelle que lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait **ne sont pas réunies**, le salarié s'expose à **une retenue sur salaire**.



L'employeur n'est pas tenu de saisir **préalablement** le juge du bien fondé de l'exercice de ce droit par le salarié.

Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-19.849



Conditions du droit de retrait

• Tout salarié peut, s'il estime qu'une situation présente une situation de danger, peut refuser de se présenter à son poste ou quitter son poste, sans autorisation de son employeur.

L'exercice du droit de retrait, dans le cadre légal, légitime donc une interruption du travail, qui pourrait constituer, hors de ce cadre, une faute.

01 • Dénonciation préalable ou simultanée du risque à l'employeur

- ⇒ La dénonciation doit être préalable ou simultanée au retrait.
- ⇒ L'employeur doit être destinataire de la dénonciation.
- ⇒ Aucun formalisme n'est prévu par les textes.

02 • L'existence d'un danger grave et imminent

- ⇒ Le salarié doit avoir un **motif raisonnable** de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé.
- ⇒ Le droit de retrait est « réservé » à des **situations exceptionnelles** et nécessitant une réponse urgente.

03 • Le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail.





POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com

Tel : 01 44 69 25 50

