



*Militant et plus*

# **Les Fiches Techniques**

## **Un salarié peut-il refuser de travailler dans une situation dangereuse ?**



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2è étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

Vérfifié le 9 juillet 2022

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

Lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent: Événement qui peut produire, dans un délai brusque ou rapproché, une maladie ou un accident grave ou mortel pour sa vie ou sa santé, le salarié peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans obtenir l'accord de l'employeur.

Il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

Véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité

Absence d'équipements de protection collective ou individuelle

Processus de fabrication dangereux

Risque d'agression

Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais il doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le risque peut être immédiat ou survenir dans un délai rapproché.

Le danger peut être individuel ou collectif. Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

Le salarié informe alors son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen. Même si cela n'est pas obligatoire, un écrit (mail, courrier en main propre contre signature ou en lettre recommandée avec accusé de réception) est cependant préférable. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel au comité économique et social (CSE).

À savoir : l'employeur ne peut pas effectuer de retenue sur le salaire ou sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L4131-1 à L4131-4

Droits d'alerte et de retrait : principes

Code du travail : articles L4132-1 à L4132-5

Droits d'alerte et de retrait : conditions d'exercice

**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**