

Le droit de retrait

Le danger doit être...

GRAVE & IMMINENT

Que doit faire le salarié ?

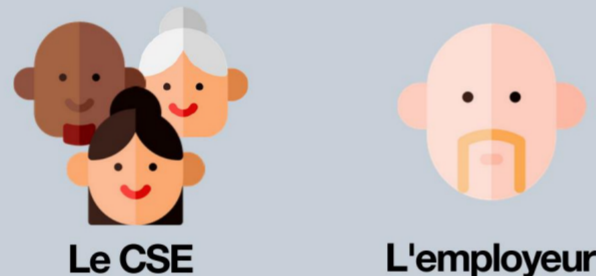


En cas de conflit...

Qui peut affirmer que le droit de retrait est fondé ?



Le conseil
des prud'hommes



Le CSE

L'employeur



Le gouvernement



Un syndicat



Qui peut saisir le juge ?



Le salarié
s'il constate que
son salaire
est impacté



L'employeur
s'il estime que
le salarié abuse
de son droit

L'employeur peut-il sanctionner ?



Pas de sanction
ni de retenue de salaire
si le salarié a correctement
exercé son droit de retrait

UN "REGARD" SUR VOS DROITS !

LA CGT LYNRED VOUS INFORME

LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

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

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

Lorsque la situation de travail présente un **danger grave et imminent** : événement susceptible de 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 social et économique (CSE) ou à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de l'entreprise.

Attention : 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.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants La CGT Lynred.

Contactez-Nous :
CGT@Lynred.com

07 64 15 40 42 / 06 73 44 65 04

<https://cgt-lynred.reference-syndicale.fr/contact/>

