



Fiche réflexe : Exercice du droit de retrait d'un salarié



Un règlement intérieur ne peut imposer à un salarié qui se retire d'une situation dangereuse de le signaler à l'employeur par écrit.

En 2002, la Société Marseillaise de Crédit a adressé à ses collaborateurs un code de déontologie, sanctionné selon les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, ce qui a soulevé un conflit et une action judiciaire menée par le syndicat FO de l'entreprise.

A cette occasion, le syndicat a relu attentivement le règlement intérieur et a profité de la circonstance pour remettre en cause la clause relative au droit de retrait.

Pas de quoi fouetter un chat, selon l'établissement bancaire, puisque la clause se borne à inviter le salarié qui exerce son droit de retrait à « signer une déclaration » et indique que, à défaut, la déclaration sera signée par un témoin ou par le responsable hiérarchique. Et la banque d'en conclure que « ce texte n'impose pas au salarié de signaler par écrit la situation de danger justifiant l'exercice du droit de retrait et ne constitue pas une atteinte à ce droit ».

Aux yeux de l'employeur, donc, signer ne serait pas écrire... Une subtilité de raisonnement qui échappe au juge : la cour d'appel d'Aix-en-Provence estime pour sa part que la clause du règlement intérieur est de nature à restreindre l'usage du droit de retrait tel qu'il est prévu par l'ancien article L.231-8 du Code du travail, renuméroté article L.4131-1.

La Cour de cassation approuve totalement cette façon de voir (Cass. soc, 28 mai 2008, n° 07-15.744). Que dit en effet le texte de loi ? « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé... Il peut se retirer d'une telle situation. » La santé et la vie prennent

L'intention du législateur est limpide : bien faire comprendre aux employeurs que la protection de la vie et de la santé des salariés l'emporte sur l'intérêt de l'entreprise. C'est d'autant plus évident que l'article ajoute : « L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent... »

Il est clair que ce n'est pas au moment où le salarié voit le plafond se fissurer au-dessus de sa tête qu'il va se précipiter sur un registre et un stylo pour rédiger et signer une déclaration...



Fiche réflexe : Exercice du droit de retrait d'un salarié



On peut donc s'étonner que l'inspecteur du travail, auquel le règlement intérieur doit être soumis pour validation préalablement à son entrée en vigueur, ait laissé passer cet article. D'autant que le Conseil d'Etat a, depuis longtemps et à plusieurs reprises, affirmé, comme vient seulement de le faire la Cour de cassation, que le règlement intérieur ne saurait exiger une déclaration écrite préalablement à l'exercice du droit de retrait (CE 12 juin 1987, 4 mai 1988).

Quelle qu'en ait été la raison, en tout cas, cette clause abusive avait échappé à la vigilance de l'inspecteur du travail et cela nous amène à nous demander ce que peuvent faire les salariés et/ou les syndicats quand le règlement intérieur contient des clauses contraires à la loi ou aux libertés individuelles, en dépit du fait qu'il a été élaboré en respectant la procédure et les garde-fous posés par le Code du travail

La solution a été donnée de façon très complète par un arrêt Cegelec du 16 décembre 1992 qui distingue trois cas de figure :

- Ou bien la question est soulevée à l'occasion d'un litige prud'homal : un salarié a été sanctionné ou licencié pour ne pas avoir respecté un article du règlement intérieur et il demande que cette clause qu'il estime illicite soit écartée.
- Ou bien, comme c'était le cas dans l'affaire Société Marseillaise de Crédit, la clause n'a fait l'objet d'aucune remarque particulière de l'inspection du travail : les salariés et/ou les syndicats disposent alors de trente ans pour en demander le retrait devant le tribunal de grande instance.
- Ou, enfin, l'inspecteur du travail a émis des observations ou demandé des remaniements à la clause parce qu'il la regardait comme illicite ou hors sujet et, malgré les corrections ainsi apportées, les syndicats et/ou les salariés persistent à considérer qu'elle est abusive. C'est alors la décision de l'inspecteur du travail elle-même qui doit être remise en cause et les intéressés doivent soumettre leur demande d'annulation au tribunal administratif. Mais attention : dans ce dernier cas, ils n'ont qu'un délai, très court, de deux mois pour agir.

(*) Editions Lamy.