

Article L4131-3 du Code du travail - Droit de retrait

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

L'employeur ne peut sanctionner un salarié ou un groupe de salariés 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 leur vie ou leur santé (par exemple : absence d'équipement de protection collective ou individuelle, risque d'agression, matériel non-conforme etc.).

Article L4131-3 du Code du travail - Droit de retrait

Aucune sanction, 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 pour la santé de chacun d'eux.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



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

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Qu'est-ce que le droit de retrait ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Un collaborateur qui a émis son droit de retrait risque-t-il une sanction ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Danger grave et imminent : de quoi s'agit-il ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Dans quel cas peut-on utiliser son droit d'alerte ou de retrait ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)