



Droit de retrait dans les Transports Urbains

La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 a reconnu un droit d'alerte et de retrait au bénéfice du salarié qui a un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Article L4131-1

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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

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 résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La notion de motif raisonnable implique que la situation de travail n'a pas à être objectivement, réellement dangereuse pour le salarié **mais lui-même doit avoir des raisons de le penser. La décision du salarié est prise en fonction de sa propre subjectivité** (rapport Cour de cassation 1989). Cette rédaction lui implique le droit à l'erreur comme le confirme la jurisprudence ([arrêt Cour de cassation, 11 décembre 1986](#)) Le salarié n'a pas à solliciter une quelconque autorisation, ni même à signaler le danger par écrit, **l'alerte peut être donnée verbalement.**

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 du code du travail.

Article L4131-3

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.

Il doit percevoir sa rémunération comme s'il poursuivait son travail, quelle que soit la durée du retrait.

Article L4132-1

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.



Hormis le maintien de la rémunération, le droit de retrait sert aussi « **dans l'action syndicale** » à alerter les directions des réseaux et les pouvoirs publics de la situation réellement vécu par les salariés. C'est un moyen nous permettant de revendiquer des moyens pour assurer la sécurité des personnels en contact directe avec la délinquance.

Application pratique dans les transports urbains :

Plusieurs décisions de justice et un jugement qui concerne le réseau de Grenoble rendu définitif par la cour de cassation le 19 mai 2010 que la fédération FO transports/UNCP avait pris en charge.

Ces décisions ont été rendues dans la profession à la suite d'arrêts de travail consécutifs à une agression. Ces décisions permettent de se faire une idée sur les possibilités par les salariés, à exercer leur droit de retrait à la suite d'une agression.

En 2001, plusieurs arrêts ont faits l'objet de pourvoir en cassation dont le raisonnement a été confirmé par la Cour de cassation en avril 2003. Il s'agit d'un arrêt du 26 avril 2001 de la Cour d'appel de PARIS, et un arrêt du 29 mai 2001 de la Cour d'appel de VERSAILLES.

Dans l'affaire examinée par la Cour de Versailles, les faits étaient les suivants :

À la suite d'une agression d'un conducteur **le 17 janvier**, les autres conducteurs cessent le travail au fur et à mesure **sur toutes les lignes**. Ils reprennent le travail **le 21 janvier**.

Un salarié, **qui ne travaillait pas sur la ligne où s'est déroulée l'agression**, saisit le Conseil de Prud'hommes, réclamant le paiement de la journée du 20 en invoquant son droit de retrait ([Article L4131-1](#)).

Le Conseil de Prud'hommes reconnaît l'exercice du droit de retrait et fait droit aux demandes du salarié. Par la suite et sur appel de l'entreprise, la Cour d'appel **invalide** la décision du conseil des prud'hommes.

D'après la Cour d'appel, il existait bien un motif raisonnable de penser que la desserte du quartier où s'est déroulée l'agression présentait bien un danger grave et imminent. les salariés, qui travaillaient sur la ligne où s'est déroulée l'agression, étaient en droit d'exercer leur droit de retrait.

Par contre d'après la cour d'appel, ce danger qualifié de grave et imminent, n'existait pas sur les autres lignes du réseau. Ainsi, l'exercice du droit de retrait des conducteurs sur les autres lignes, ne pouvait être qualifié de droit de retrait.

Arrêt que la Cour de cassation a confirmé en 2003 en précisant « *c'est par une appréciation souveraine que la Cour d'appel a estimé que, il n'y avait pas de motif raisonnable de penser qu'il existait un danger grave et imminent de nature à justifier*



l'exercice du droit de retrait sur les autres lignes du réseau » (Cass. soc. 23 avril 2003, N°01-44.806).

En résumé et d'après la cour de cassation, seuls les conducteurs de la ligne concernée par l'agression du conducteur, étaient en droit d'exercer le droit de retrait.

Le 25 novembre 2008 dans une affaire saisit par le Syndicat FO du réseau de Grenoble, Le tribunal des prud'hommes de Grenoble a reconnu l'exercice du droit de retrait et a condamné la SÉMITAG, dans l'affaire GARCIA Georges/SÉMITAG suite à une agression à l'encontre de **Contrôleurs voyageurs** sur une ligne de tramways.

Les salariés (**conducteurs, contrôleurs, agents de prévention**) avaient effectué un droit de retrait en estimant que les agresseurs aïraient dans la nature, avec un fort risque de représailles à l'encontre de tous les personnels sur l'ensemble du réseau urbain de Grenoble.

Jugement confirmé par la cour d'appel de Grenoble en 2009 et confirmé définitivement par la cour de cassation le 19 mai 2010.

Dans ce cas de figure, les juges ont estimés que l'exercice du droit de retrait était légitime sans restreindre l'exercice du droit de retrait aux seuls agents de la ligne ou s'est déroulé l'agression.

Attention, le droit de retrait s'apprécie au cas par cas et ne s'applique pas uniquement en cas d'agression.

Exemple, si votre employeur vous demande de travailler avec du matériel défectueux et que vous jugez qu'il existe un danger, **vous êtes en droit d'invoquer le droit de retrait.**

Autre exemple, si on vous demande d'exploiter une ligne alors que les routes ne sont pas praticable (enneigées) et que vous ne disposez pas des équipements nécessaires, **vous êtes en droit d'invoquer un droit de retrait.**

Autre exemple, si vous exploitez une ligne avec du matériel sans climatisation et que les températures sont insupportable, **vous êtes en droit d'invoquer un droit de retrait. Idem pour des locaux sans chauffage l'hiver.**

En résumé, le droit de retrait s'apprécie au cas par cas et en fonction de la situation que vous rencontrez. Il vous appartient de juger de la situation de danger et d'appliquer ou non un droit de retrait. En cas de litige, il appartiendra aux juges de statuer sur le bien-fondé de l'exercice d'un droit de retrait.