**Exercice du droit de retrait.**

Tous les employeurs de droit privé sont tenus de respecter les règles de santé et de sécurité prescrites par le Code du travail.

L’employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels placés sous ses ordres (salariés, stagiaires, intérimaires, mis à disposition…). Pour cela, il doit leur donner des directives, les informer, les former, réaliser un document unique d’évaluation des risques professionnels….

Le salarié doit respecter les instructions données par l’employeur. Il doit en fonction de sa formation, de son niveau hiérarchique prendre soin de sa santé, de sa sécurité et de celle des autres.

Le travailleur doit alerter son employeur en cas de menace susceptible de porter une atteinte grave et sérieuse à l’intégrité physique d’un travailleur dans un délai proche.

En plus, il a **le droit de se retirer 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 santé** ainsi que toute défectuosité qu’il constate dans les systèmes de protection.

Donc le droit de retrait a un exercice individuel face à une situation donnée. Il ne peut pas être exercé collectivement.

*Soit le droit de retrait est justifié, l’employeur doit prendre les dispositions pour faire cesser le risque avant d’ordonner la reprise du travail.*

*Soit le droit de retrait est utilisé abusivement (c’est-à-dire que le salarié ne justifie pas d’un danger grave et imminent), les heures perdues peuvent être déduites de la rémunération, le salarié peut être sanctionné.*

**En conclusion, l’usage du droit de retrait par un salarié n’est pas un motif pour mettre ledit salarié en activité partielle.**