



## LE DROIT DE RETRAIT DU SALARIE

VANIE BI DJE ARISTIDE

Maître Assistant en droit privé

Institut Polytechnique Félix Houphouët-Boigny (INPHB), Côte d'Ivoire

### Résumé

Aux termes de l'article 41.4 alinéa 2 du code du travail ivoirien, tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et de sécurité au travail. Tel est le sens de la disposition majeure qui consacre, dans cet ordre juridique, le droit de retrait du salarié. L'objectif de cette étude est de démontrer, qu'en dépit de sa nouveauté, le droit de retrait du salarié est un droit mal dimensionné. Se pose alors le problème de son caractère absolu ou non. Aux arguments qui poussent à croire à un droit de retrait absolu en droit du travail ivoirien, l'on peut objecter qu'il s'agit en réalité d'une prérogative mitigée.

**Mots-clés :** droit-retrait-danger-sécurité-travail

### Abstract

Under the terms of article 41.4 paragraph 2 of the Ivorian labor code, any employee or group of employees in the presence of a work situation which he has reasonable grounds to believe represents a serious and imminent danger for his life or his health, or those of others, must, after withdrawing, inform the workplace health and safety committee. This is the meaning of the major provision which establishes in this legal order the employee's right of withdrawal. The objective of this study is to demonstrate that, despite its novelty, the employee's right of withdrawal is a poorly dimensioned right. The problem then arises of its absolute character or not. To the arguments which lead one to believe in an absolute right of withdrawal in Ivorian labor law, one can object that it is in reality a mixed prerogative.

**Keywords:** right-withdrawal-danger-safety-word



## Introduction

Il ne s'agit plus de travailler pour vivre, mais de gagner sa vie par le travail. Le salaire, suivant ce mouvement, est exclusif de sécurité, de bien-être au travail et s'impose comme fin ultime<sup>1</sup>. Certes, les paradigmes ont changé. Le travail n'est plus uniquement un cadre d'épanouissement. Il est plus un moyen pour gagner sa vie. Toutefois, cette fin ultime ne devrait pas consister à travailler pour gagner sa vie en la perdant ou au mieux à souffrir des effets du travail à vie. C'est cette idée suprême de protection de la vie au travail qui a certainement poussé le législateur ivoirien, à l'instar de certains de ses pairs<sup>2</sup>, à consacrer le droit de retrait du salarié.

Le salarié est une personne physique qui fournit une prestation de travail contre rémunération sous la direction et le contrôle d'une autre personne physique ou morale appelée employeur. Il est subordonné à l'employeur et exécute sa prestation de travail sous ses instructions<sup>3</sup>. C'est d'ailleurs ce lien de subordination qui le distingue du travailleur indépendant<sup>4</sup>, de l'entrepreneur<sup>5</sup> ou encore du mandataire<sup>6</sup>.

Quant au retrait, il est tiré de l'ancien verbe *retraire*. Il renvoie à l'action de se retirer. Associé au vocable « droit », il est fait référence à une prérogative, un avantage ou un privilège que la loi ou le droit en général accorde à un sujet de droit en fonction d'une situation bien précise. Ainsi, il peut relever de plusieurs sens en fonction du contexte de son utilisation. En droit des relations internationales, le retrait est un procédé par lequel un État quitte définitivement une organisation internationale et entend ne plus être soumis à aucune obligation à l'égard de celle-ci<sup>7</sup>. Pour ce qui est du droit administratif, il est possible de parler du retrait d'un acte administratif. Le retrait d'un acte administratif est l'annulation par l'autorité administrative de cette décision, de sorte que ses effets tant passés qu'à venir sont supprimés et entraînent donc la disparition totale de l'acte de l'ordonnancement juridique<sup>8</sup>. S'agissant du droit des personnes

---

<sup>1</sup> N. TAIBI, « La mort au travail », *Sens-Dessous*, 2009/1, N° 5, p. 52.

<sup>2</sup> H.-J. TAGUM FOMBENO, *Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique noire francophone*, Paris, L'Harmattan, 2009, p.13.

<sup>3</sup> B. TEYSSIE, *Droit du travail*, Paris, Litec, 1980, pp. 131-139.

<sup>4</sup> J.-E. RAY, *Droit du travail, Droit vivant*, 13<sup>e</sup> éd., Paris, Ed. Liaisons, p. 83.

<sup>5</sup> J. RAYNARD, J.-B. SEUBE, *Droit civil, Contrats spéciaux*, 8<sup>e</sup> éd., Paris, LexisNexis, 2015, pp. 359-368.

<sup>6</sup> B. TEYSSIE, *Droit du travail*, Paris, Litec, 1980, p. 141.

<sup>7</sup> G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 2007, p.827.

<sup>8</sup> Il se matérialise, ici, par la disparition d'un tel acte par la volonté postérieure de son auteur, et qui, selon les cas, vaut seulement pour l'avenir ou produit un effet rétroactif. Voir CE 25 juin 2012, Office national de la chasse et de la faune sauvage, n° 334544 ; Voir également, CSCA, 22 juillet 1981, EL Hadj Bakary Koné C/Ministère des Travaux Publics, des transports, de la construction et de l'urbanisme, arrêt n°2, note R. DEGNI SEGUI, *RID*, 1981, n°1-2, pp.135 et s. Le juge ivoirien déclare que le retrait de l'acte individuel créateur de droits



et de la famille, le retrait est une privation d'un droit par décision de justice. C'est l'exemple du retrait total encore appelé déchéance de l'autorité parentale<sup>9</sup> de l'un ou des deux parents à l'égard de leur(s) enfant(s)<sup>10</sup>. La réalité du retrait dans les lignes précédentes est à distinguer de celle que présente le droit du travail ivoirien. Les approches sus-évoquées laissent entrevoir l'intervention du retrait comme des représailles, des sanctions à un agissement fautif. Cela semble être le but affiché par les disciplines précitées. Alors qu'en droit du travail, l'objectif premier affiché est la protection du salarié<sup>11</sup>. C'est ce qui résulte des dispositions du code du travail ivoirien<sup>12</sup>.

Ce sont les articles 41.4 et 41.5 du code du travail qui traitent spécifiquement du retrait du salarié. Aux termes de l'article 41.4 alinéa 2, tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail. Le salarié s'abstient d'exécuter sa prestation de travail le temps que disparaisse la menace. Et aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'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 la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

À cette étape de notre étude, l'on comprend aisément qu'elle porte, en d'autres termes, sur l'abstention volontaire du salarié à exécuter sa prestation de travail en cas de danger grave et imminent. Ce qui est une préoccupation qui n'est pas suffisamment traitée, à notre connaissance, dans la doctrine juridique ivoirienne. Ou alors quand elle s'y intéresse, elle l'analyse sous le prisme du devoir d'alerte de l'employeur qui pèse sur le salarié<sup>13</sup>. Alors que ce dernier est différent du droit de retrait de celui-ci. Toute chose qui semble étonnante au regard des liens étroits que le retrait du salarié semble entretenir avec divers aspects du droit du travail. En effet, la prérogative dont dispose le salarié de s'abstenir d'exécuter sa prestation de

---

« n'est possible que s'il est illégal et intervienne dans le délai du recours contentieux, c'est-à-dire dans le délai de deux mois après l'édition de l'acte » ; Voir aussi CSCA, arrêt n° 154 du 24 juin 2015, Société séchage de Côte d'Ivoire c/ Ministre de la Construction, de l'Assainissement et de l'Urbanisme, Inédit.

<sup>9</sup> K. E. ALLA, *Droit civil, Les personnes*, Tome I, Abidjan, Les éditions ABC, 2021, pp. 348-350 ; Voir également M. K. BROU, *Droit civil, Les personnes-La famille*, Abidjan, Les éditions ABC, 2022, p. 243-244.

<sup>10</sup> Articles 11, 21 à 26 de la Loi n° 2019-572 du 26 juin 2019 relative à la minorité, J.O.R.C.I. n° 11 du 16 juillet 2019, p.265-277.

<sup>11</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Thémis droit Puf, pp. 71 et s.

<sup>12</sup> Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I. n° 74, 14 septembre 2015, p. 1202.

<sup>13</sup> C. KOUADIO, *Le travail décent dans l'espace de l'UEMOA : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*, Thèse soutenue le 11 décembre 2019 à l'Université Alassane Ouattara (Côte d'Ivoire), p. 314.



travail en cas de danger grave et imminent est liée à l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures utiles de sécurité, d'hygiène et de santé qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise<sup>14</sup>. Et le retrait du salarié peut, dans une certaine mesure, être considéré comme une sanction interne de l'inobservation de cette obligation de l'employeur ou du chef d'entreprise. Subséquemment, le droit de retrait peut se présenter comme la seule alternative à la disposition du salarié pour protéger sa vie, sa santé et celles des autres face à l'inertie de l'employeur qui néglige toutes ses interpellations sur la défektivité des systèmes de protection dans l'entreprise<sup>15</sup>.

Cela laisse entrevoir que le droit de retrait du salarié a un but de protection générale qui transcende la personne du salarié. Car, il peut être exercé dans le souci de protéger la vie et la santé d'autrui qui n'est pas forcément un autre salarié de l'entreprise. C'est le cas en France où une disposition légale impose que le droit de retrait soit exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent<sup>16</sup>. Il peut s'agir des riverains, des personnes qui fréquentent l'entreprise ou encore du cadre de vie en raison par exemple de certaines pollutions ou dégradations de l'environnement<sup>17</sup> engendrées par l'activité de l'entreprise<sup>18</sup>. En droit béninois, le législateur n'a pas utilisé le vocable « autrui ». Dans son approche du danger grave et imminent, il n'envisage que celui qui vise la personne du salarié

---

<sup>14</sup> Articles 41.2 et 41.3 du code du travail ivoirien.

<sup>15</sup> C'est aussi un moyen alternatif à la disposition du salarié pour réclamer un travail décent. Voir C. KOUADIO, *Le travail décent dans l'espace de l'UEMOA : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*, op.cit., p. 314.

<sup>16</sup> Article L4131-1 du Code du travail français Codifié par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, Journal Officiel de la République Française (J.O.R.F.) du 13 mars 2007 :

« 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 défektivité 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 défektivité du système de protection. »

<sup>17</sup> Il existe des liens entre le droit du travail et l'environnement. Voir P. LOKIEC, *Droit du travail*, op.cit., pp. 38 et s.

<sup>18</sup> La Constitution ivoirienne en son article 40 dispose que « La protection de l'environnement et la promotion de la qualité de vie sont un devoir pour la communauté et pour chaque personne physique et morale ». La notion de qualité de vie peut s'apparenter au bien-être et peut avoir un lien avec le droit à la sécurité et à la santé. Voir la Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I., numéro spécial du mercredi 9 novembre 2016, p. 129, modifiée par la loi constitutionnelle n° 2020-348 du 19 mars 2020 modifiant la loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I., n° 23 du jeudi 19 mars 2021, p. 329.

Voir également l'arrêt rendu le 5 septembre 2023 par la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (CtADHP) dans lequel elle a déclaré l'État ivoirien responsable de violations des droits humains dans l'affaire de déversement de déchets toxiques commis par TRAFIGURA en 2006. Les juges exigent que l'État ivoirien mette en œuvre des réformes législatives et réglementaires pour interdire l'importation et le déversement de déchets dangereux sur son territoire, et adopter une législation instaurant une responsabilité des personnes morales en cas de déversement de déchets et d'autres actions affectant l'environnement.



ou l'entreprise<sup>19</sup>. Il en est de même pour son homologue sénégalais<sup>20</sup>. De toutes les façons, le retrait d'un salarié ne doit pas engendrer un dommage pour un tiers. Si un risque existe, il n'est pas autorisé. Ces exigences légales qui sont expresses en droit français ne figurent pas dans le code du travail ivoirien. Elles n'en sont pas moins implicites dans l'exercice de cette prérogative.

Il résulte de tout ce qui précède que la prérogative du retrait du salarié est la matérialisation de plusieurs principes sacro-saints des droits de l'Homme. Nous pouvons citer à cet effet le droit à la vie<sup>21</sup>, le droit à l'intégrité physique<sup>22</sup> ou encore le droit à la dignité humaine<sup>23</sup> du salarié.

De même, cette étude nous permettra d'appréhender les liens qui peuvent exister entre le devoir d'alerte<sup>24</sup> du salarié et l'exercice de son droit de retrait afin de distinguer ce dernier au mieux de la démission<sup>25</sup>. Des doutes semblent exister sur la prééminence du devoir d'alerte de l'employeur sur le droit de retrait du salarié. De telle sorte que la posture adoptée permettra de dire si le retrait du salarié s'approche d'une démission ou pas. Toutefois, tout cela est à relativiser à deux niveaux. D'une part, le droit ivoirien ne semble pas établir de hiérarchie entre le devoir d'alerte de l'employeur qui pèse sur le salarié et sa prérogative de retrait<sup>26</sup>. Encore que ce dernier peut les exercer concomitamment ou alternativement. D'autre part, la démission

---

<sup>19</sup> Article 185 alinéa 3 du code du travail béninois.

<sup>20</sup> L'article L.183 du Code du travail sénégalais parle uniquement de péril grave, imminent pour la vie et la santé du salarié. Cette disposition n'inclut pas la menace pour la vie et la santé d'autrui comme déjà souligné plus haut.

<sup>21</sup> Article 6 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 entré en vigueur le 18 septembre 1992.

<sup>22</sup> Article 7 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 entré en vigueur le 18 septembre 1992.

<sup>23</sup> Article 10 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 entré en vigueur le 18 septembre 1992.

<sup>24</sup> F. FAVENNEC-HERY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, 3<sup>e</sup> éd., Paris, L.G.D.J., 2011, p. 587.

<sup>25</sup> La démission est un acte unilatéral émanant du salarié et qui traduit sa volonté libre, sérieuse et non équivoque de mettre fin au contrat de travail en dehors de toute acceptation de l'autre partie au contrat, notamment l'employeur. Voir J. PELISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 22<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2004, p. 493-498. ; Voir également Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-40.265, de Carvalaud c/ SA SDAB Obi Limoges in F. CHAMPEAUX, *Jurisprudence sociale* 1999/2000, Paris, Ed. Liaisons, 2000, pp. 174-175.

<sup>26</sup> Article 41.4 alinéa 1<sup>er</sup> et 2 du code du travail ivoirien. Le droit français semble conditionner l'exercice du droit de retrait au préalable du respect du devoir d'alerte de l'employeur qui pèse sur le salarié. Voir Cass. soc. 21 janvier 2009 n° 07-41935 : «Mais attendu qu'ayant, par motifs propres, exactement retenu que le salarié devait, même s'il n'est pas tenu de le faire par écrit, signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, et constaté l'absence d'un tel signalement, ce qui avait mis un collègue dans une situation d'insécurité, la cour d'appel a, par motifs adoptés, souverainement retenu que le salarié, qui n'avait fait mention dans un rapport ultérieur que d'embouteillages et de difficultés de circulation, n'avait pas eu un tel motif raisonnable et qu'il avait déjà eu des antécédents disciplinaires ; qu'ayant ainsi procédé aux recherches qui lui étaient demandées sans devoir en effectuer que ses énonciations rendaient inopérantes, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ».



semble avoir un régime juridique précis en droit ivoirien et répond à des exigences de forme et de fond spécifiques qui la distinguent vraisemblablement du retrait du salarié<sup>27</sup>.

Ce qui semble être une invitation à l'analyse pratique des conditions dans lesquelles un salarié peut exercer son droit de retrait sans mettre en danger ou perdre son emploi. De même, la consécration de cette prérogative au profit du salarié devrait agir comme un moyen de pression sur l'employeur ou le chef d'entreprise<sup>28</sup> quant à la mise en œuvre effective des règles de protection, de santé et de sécurité des salariés au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, force est de constater que le droit de retrait du salarié se situe au confluent de plusieurs notions du droit du travail. Il mêle la soumission à la discipline de l'entreprise, le respect du lien de subordination et la protection du droit à la vie du salarié et d'autrui. Il en résulte que le droit de retrait du salarié est une violation flagrante de la discipline de l'entreprise et du pouvoir du chef d'entreprise. En effet, par l'exercice de ce droit, le salarié semble se dresser contre l'employeur et viole ainsi ses obligations contractuelles de fourniture de prestation de travail selon les instructions et sous la direction de l'employeur. Lorsqu'il est exercé individuellement, il est un peu plus acceptable pour l'employeur. Mais exercé collectivement, ce droit peut prendre les allures d'une grève et paralyser un pan entier de l'entreprise ou toute l'entreprise. Ce qui est une occurrence possible dans la mesure où le droit ivoirien n'interdit en aucune manière l'exercice collectif du droit de retrait des salariés soumis au même danger grave et imminent<sup>29</sup>. Toutefois, il ne précise pas les modalités d'exercice collectif de ce droit afin de le distinguer davantage du droit de grève. Cette possibilité d'exercice collectif de ce droit suscite des préoccupations importantes qui peuvent entre autres renvoyer à la possibilité pour les ayants-droit<sup>30</sup> de poursuivre l'exercice de ce droit ou l'indemnisation d'un préjudice subi en raison de l'exercice de ce droit par son titulaire.

Toutefois, la consécration légale de cette prérogative au bénéfice du salarié poursuit le but suprême de la protection de la vie du salarié et celle d'autrui. Le droit à la vie relevant d'un

---

<sup>27</sup> Article 18.1 du code du travail ivoirien.

<sup>28</sup> Le chef d'entreprise est le patron d'une entité économique et sociale réunissant des salariés qui travaillent sous sa direction et son contrôle. Le chef d'entreprise est aussi appelé employeur. Voir H. K. ABISSA, *Droit du travail*, Abidjan, Les éditions ABC, 2021, p. 163.

<sup>29</sup> La grève des salariés, en raison du défaut persistant de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité, est liée à l'existence d'un danger grave et imminent. A juste titre, le conseil des prud'hommes a pu ordonner le paiement des salaires des jours de grève. Voir Cass. soc., 1er mars 1995, no 91-43.406, SARL CBH c/ Faineteau et autres, Inédit.

<sup>30</sup> Il s'agit de toute personne pouvant bénéficier de droits, non à titre personnel, mais en raison de leurs liens avec le titulaire de ces droits. En clair, il est question de personnes qui ont des droits qu'ils tiennent d'une autre personne qui leur est ou était proche.





principe sacro-saint présent dans les textes nationaux et internationaux<sup>31</sup>, il prime le pouvoir du chef d'entreprise ou de l'employeur. Il supplante également le lien de subordination devant exister entre le salarié et son patron. Il va de soi que face à un danger grave et imminent menaçant la vie d'autrui, la vie du salarié, ce dernier peut mettre en œuvre son droit de s'abstenir d'exécuter sa prestation de travail tant que ce danger est d'actualité.

Face à cette dichotomie et dans la perspective d'une analyse approfondie, il n'est pas surprenant de se demander : le droit de retrait est-il une prérogative absolue au bénéfice du salarié ? Il serait compréhensible de considérer au regard de tout ce qui précède à l'absolutisme du droit de retrait du salarié. Toutefois, nous doutons fort que cette réalité soit la seule facette de cette prérogative.

L'examen de cette question permettra de lever le voile sur le droit de retrait du salarié, qui souffre, en l'état actuel, d'une certaine ambiguïté. Cet objectif passera inéluctablement par l'éclaircissement des modalités d'exercice du droit de retrait sans oublier d'en révéler les limites. Ce qui permettra de se faire une opinion sur le véritable caractère de cette prérogative.

Plusieurs positions pourraient, de ce fait, être suscitées. L'on pourrait être tenté de choisir l'analyse descriptive en vue de vulgariser ce droit. Cela pourrait passer par l'appréhension de la notion du retrait et l'exposé de ses modalités d'exercice. Une autre approche pourrait consister à consacrer l'étude à la comparaison du droit de retrait au droit à la démission ou encore à le distinguer du devoir d'alerte. Pour notre part, il est apparu impérieux de se pencher sur l'ambivalence de ce droit sous le prisme de son absolutisme. Cette posture nous permettra d'analyser les deux facettes de cette prérogative tout en en faisant ressortir ses modalités d'exercice et ses limites. Cela nous offre la latitude de faire ressortir ses divers aspects, voire d'analyser une bonne partie de son régime juridique. Tout ceci en adoptant une démarche critique qui en faisant ressortir les insuffisances de ce droit, participe en même temps à sa promotion. Deux idées pivots se dégagent, dès lors, de notre raisonnement. Aux arguments qui invitent à croire en un droit de retrait absolu (I) en droit du travail ivoirien, l'on objectera, comme pendant, qu'il s'agit en réalité d'une prérogative contrôlée (II).

---

<sup>31</sup> Loi n° 2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire précitée.



## **I/ L'apparence d'un droit de retrait absolu**

Le retrait relève d'un droit subjectif du salarié par opposition au Droit objectif. À première vue, il est question d'un droit opposable à tous avec un effet *erga omnes*. De ce point de vue, l'on comprend aisément la faculté pour le salarié de le mettre en œuvre d'office (A), mais également l'attitude du législateur consistant en la neutralisation de mesures de rétorsion de l'employeur (B).

### **A/ La mise en œuvre d'office du retrait par le salarié**

Le salarié peut exercer d'office son droit de retrait lorsqu'il est en face d'un danger grave et imminent (1) sans en informer au préalable l'employeur. Il reste tout de même tenu de porter à la connaissance du comité de santé et de sécurité au travail (CSST) son retrait de son poste de travail (2).

### **1/ Le retrait d'office du salarié**

Le droit subjectif est une prérogative individuelle reconnue et sanctionnée par le Droit objectif qui permet à son titulaire de faire, d'exiger ou d'interdire quelque chose dans son propre intérêt ou, parfois, dans l'intérêt d'autrui<sup>32</sup>. Une telle appréhension cadre bien avec le droit de retrait du salarié tant sur le plan de sa reconnaissance légale, de sa sanction légale que dans ses modalités et finalités. Toutefois, l'assimilation du droit subjectif à la prérogative est-elle correcte à tous égards ? Cette dernière ne fait d'ailleurs pas l'objet d'une approche précise. Elle est tantôt vue comme une compétence ou un droit reconnu à une personne ou à un organe en raison de sa fonction et impliquant pour lui une certaine supériorité et autorité. Parfois, la prérogative renvoie aux attributs d'un droit appartenant à son titulaire et dont l'ensemble correspond au contenu de ce droit. De façon générique, elle englobe tout droit subjectif, tout pouvoir de droit, toute faculté d'agir fondée en droit, à l'exclusion d'une maîtrise de pur fait.

Il résulte clairement des approches de la prérogative qu'elle semble polysémique. Elle concerne plusieurs notions et a une acception plus large que celle du droit subjectif. C'est dire que le droit subjectif est une catégorie de prérogative parmi tant d'autres. Il s'agit d'un pouvoir juridiquement consacré pour la satisfaction d'un intérêt légitime<sup>33</sup>. Tout droit subjectif est une prérogative. Mais, toute prérogative ne repose pas forcément sur un droit subjectif dans la mesure où la prérogative peut renvoyer à une compétence, une autorité ou toute faculté d'agir fondée en droit. De même, l'idée de prérogative ou d'avantage reconnu aux personnes et

<sup>32</sup> G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, op.cit., p.334.

<sup>33</sup> J. ROCHFELD, *Les grandes notions du droit privé*, 3<sup>e</sup> éd., Paris, Thémis droit Puf, 2022, pp. 205 et s.





protégé par le droit daterait du XIV<sup>e</sup> siècle. Et la dénomination de « droit subjectif » qui l'embrasse aujourd'hui ne serait apparue, quant à elle, qu'au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>34</sup>.

De tout ce qui précède, nous pouvons dire que le retrait du salarié est tant un droit subjectif qu'une prérogative. C'est cela qui explique que dans le cadre de cette étude, nous nous proposons d'employer ces deux vocables de façon indistincte. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'un droit fort<sup>35</sup>. C'est une prérogative que le salarié peut mettre en œuvre sans aucune formalité restrictive. En effet, tout salarié ou groupe de salarié peut se retirer en présence d'une 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, ou celle d'autrui<sup>36</sup>.

Il apparaît clairement que le salarié peut volontairement s'abstenir de fournir sa prestation de travail prétextant, selon son jugement, d'un danger grave et imminent qui menace sa vie ou celle d'autrui. Alors, sous le prisme du droit à la vie, du droit à l'intégrité physique, le ou les salariés peuvent arrêter le travail d'office sans procédure aucune. Le droit de retrait s'avère une puissante arme à la disposition de tout salarié, quel que soit son emploi, sa catégorie professionnelle, sa rémunération ou encore sa situation contractuelle dans l'entreprise. Ce droit vient ainsi instaurer une certaine égalité entre tous les salariés, mais aussi entre les salariés et l'employeur. C'est une bouffée d'air dans le monde du travail hautement inégalitaire et déséquilibré. Cet ajustement de l'équilibre est encore plus perceptible dans les rapports entre salariés et employeur dans la mesure où le droit du travail leur donne la faculté d'agir en dehors des instructions et directives de l'employeur. Ils n'ont même pas besoin de les requérir dans l'exercice du retrait. Le droit de retrait et son caractère d'office semblent placer le salarié au sommet de la pyramide de l'entreprise. C'est un pouvoir suprême dont le salarié dispose rarement dans le milieu du travail.

Toutefois, il peut arriver que le salarié en abuse<sup>37</sup> d'autant plus que ce droit laisse subsister plusieurs préoccupations. Celles-ci se rapportent, en réalité, aux modalités d'exercice d'office du droit de retrait. L'alinéa 2 de l'article 41.4 du code du travail laisse entrevoir des modalités implicites. Cette prérogative peut être exercée individuellement ou collectivement. Son

---

<sup>34</sup> J. ROCHFELD, *Les grandes notions du droit privé, op.cit.*, p. 201.

<sup>35</sup> P.-H. ANTINMATTEI (Dir.), *Le Code du Travail annoté*, 43<sup>e</sup> éd., Paris, Revue Fiduciaire, 2023, p. 1474.

<sup>36</sup> Article 41.4 alinéa 2 du Code du travail ivoirien.

<sup>37</sup> D. de CASABIANCA et C. VOLPILHAC-AUGER, *De l'Esprit des Lois, Anthologie*, Paris, Gallimard, Folio Essais, 2019, p.81.



exercice nécessite l'existence d'un danger grave et imminent. Ce danger doit menacer la vie du salarié ou celle d'autrui.

En droit français, le droit de retrait ne peut être exercé sans au préalable satisfaire au devoir d'alerte qui incombe au salarié. Dans une espèce en date du 21 janvier 2009, la Cour de cassation française a approuvé le licenciement d'un salarié qui a exercé son droit de retrait sans avoir au préalable respecté son devoir d'alerte à l'égard de l'employeur. Le salarié devait, par tous les moyens, signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant, toute situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé<sup>38</sup>. En droit du travail sénégalais, la situation paraît un peu confuse. Il semble difficile de parler d'un droit de retrait du salarié. Ce qui est clair c'est l'existence d'un devoir d'alerte de l'employeur qui pèse sur le salarié lorsque celui-ci est en présence d'une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé. Il alerte dans ce cas son supérieur hiérarchique et l'Inspecteur du travail et de la sécurité sociale. Il pèsera par la suite sur l'employeur l'obligation de faire cesser le péril. Et tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé. Il en résulte que le salarié ne se retire pas d'office. Il doit préalablement satisfaire à son devoir d'alerte<sup>39</sup>.

En droit ivoirien, le devoir d'alerte est prescrit à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 41.4 du code du travail. Aux termes de cette disposition, le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant et au comité de santé et sécurité au travail, toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. La consécration du devoir d'alerte n'en fait pas pour autant un préalable à l'exercice du droit de retrait. L'alinéa 2 de la disposition précitée poursuit et laisse toute la latitude au salarié, face à un danger grave et imminent, de se retirer de son poste de travail. Le devoir d'alerte en droit ivoirien peut intervenir avant ou après l'exercice du droit de retrait. C'est une prérogative qui n'est pas soumise au préalable de l'alerte de l'employeur.

Néanmoins, après sa mise en œuvre, il pèse sur le salarié d'en informer le comité de santé et de sécurité au travail (2).

---

<sup>38</sup> Cass. civ., Ch. soc., 21 janvier 2009, 07-41.935, Inédit

<sup>39</sup> Article L.183 de Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997, portant Code du Travail au Sénégal :

« Le travailleur signale immédiatement à son supérieur hiérarchique direct et à l'Inspecteur de Travail et de la Sécurité sociale du ressort, toute situation dont il a motif de penser qu'elle présente un péril grave, imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur est tenu de prendre sur le champ toute mesure utile pour faire cesser le péril en question.

Tant que persiste le péril grave, il est interdit à l'employeur de maintenir à son poste de travail le travailleur intéressé. »



## 2/ L'obligation subséquente d'information du comité de santé et de sécurité au travail (CSST).

L'obligation est définie par les juristes comme un lien de droit entre deux ou plusieurs personnes en vertu duquel les unes s'engagent envers les autres à donner, à faire ou à ne pas faire<sup>40</sup>. L'obligation d'information dont il est question ici se rapporte plus à un devoir imposé par la loi au salarié. Celui-ci en est débiteur dès qu'il exerce son droit de retrait en raison d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou pour celles d'autrui. Il s'agit d'un corollaire du droit à la sécurité et à la santé affirmé par le code du travail ivoirien en son article 41.2. Il ne faut pas confondre le devoir d'alerte et l'obligation d'information ou encore devoir d'information du salarié en la matière. Plusieurs éléments caractéristiques permettent de les distinguer. Considérons, de prime abord, le moment d'intervention ou d'exercice de ces devoirs. Tandis que le devoir d'alerte intervient préalablement à l'exercice du droit de retrait ; le devoir d'information du salarié est subséquent à l'exercice dudit droit. C'est dire que c'est à la suite et seulement après la mise en œuvre de sa prérogative de retrait que le salarié en informe le comité de santé et de sécurité au travail.

Le critère d'autonomie de ces deux devoirs du salarié mérite, par ailleurs, d'être cité. En effet, il existe une interdépendance entre le droit de retrait et l'obligation qui pèse sur le salarié, par la suite, d'en informer le comité de santé et de sécurité au travail. Il ne peut y avoir de retrait sans information subséquente. À défaut, le salarié commet une faute d'abandon de poste pouvant justifier le licenciement<sup>41</sup>. De même, il ne peut y avoir obligation d'information du comité précité sans retrait préalable. Cela n'est pas le cas dans le cadre du devoir d'alerte. Ce dernier peut être mis en œuvre en dehors de tout retrait du salarié. Et il peut y avoir retrait de salarié sans devoir d'alerte préalable. Il existe de ce fait une autonomie, une indépendance voire une certaine indifférence entre ces deux facultés dont dispose le salarié. Cette situation est différente en droit français où il a été jugé légitime le licenciement pour faute grave d'un salarié qui a manqué d'alerter l'employeur sur une situation qui présentait un danger grave et imminent pour sa santé ou celle d'autrui de sorte à mettre son collègue dans une situation d'insécurité<sup>42</sup>.

En outre, une analyse plus accentuée des dispositions du code du travail en la matière laisse entrevoir que les organes mis en branle par le salarié lorsqu'il entend exercer l'une ou l'autre

---

<sup>40</sup> M. POUMAREDE, *Droit des obligations*, Paris, Montchrestien, 2012, p. 3.

<sup>41</sup> Un tel licenciement aurait une cause réelle et sérieuse dont l'appréciation est abandonnée au pouvoir souverain des juges du fond. Voir P. LOKIEC, *Droit du travail*, *op.cit.*, pp. 294-295.

<sup>42</sup> Cass. soc. 21 janvier 2009 n° 07-41935, Inédit.



des facultés ne sont pas les mêmes. En effet, il s'adresse, dans le cadre du devoir d'alerte, à l'employeur ou à son représentant et au comité de santé et de sécurité au travail. Mais, dans la mise en œuvre de l'obligation d'information subséquente au retrait, il lui est légalement imposé d'en informer le comité précité. Il en résulte que seul ce comité est concerné par ladite obligation d'information. Alors que pour le devoir d'alerte, deux organes sont indiqués. Ceux-ci doivent être saisis conjointement. Ce sont l'employeur ou son représentant et le comité de santé et de sécurité au travail. Il va de soi que la saisine de l'un seulement n'est pas conforme aux prescriptions légales et entache la validité de ce devoir.

S'agissant du contenu des deux notions, il est indéniable que la différence dans le moment d'intervention ou d'exercice aura une incidence indiscutable sur le contenu du devoir d'alerte et de l'obligation d'information du salarié. Dans le premier, le salarié alerte l'employeur ou son représentant et le comité sur l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui. Le devoir d'alerte peut aussi porter sur toute défectuosité que le salarié constate dans les systèmes de protection en relation avec son poste de travail, ou celui des autres salariés de l'entreprise, ou encore des riverains de l'entreprise ou de la population en général. Il est ainsi question d'un champ très élargi du devoir d'alerte. Celui de l'obligation d'information est très restreint. Il tient seulement à informer le comité de santé et de sécurité au travail du retrait d'office du salarié et conséquemment de l'existence précise d'un danger grave et imminent.

Il apparaît clairement qu'il n'est pas si simple de distinguer le devoir d'alerte de l'obligation d'information qui pèse sur le salarié s'étant retiré. Alors que cela peut, à première vue, paraître un truisme. Cette attitude du législateur ivoirien tendant à dissocier le devoir d'alerte du retrait et de ne pas faire du premier un préalable au second est une initiative louable et à encourager. C'est une spécificité du droit ivoirien en lien, peut-être, avec le monde du travail ivoirien dans lequel le salarié n'est pas très écouté par l'employeur. De telle manière que bien souvent le dernier recours reste la grève. Toutefois, cette nouveauté législative devient périlleuse quand l'on y insère une obligation d'information consécutive au retrait dont les contours ne sont pas suffisamment définis. Cela peut alourdir ce droit et instaurer certaines confusions avec le devoir d'alerte.

Quoi qu'il en soit, le devoir d'alerte, l'obligation d'information pesant sur le salarié en la matière ainsi que le droit de retrait participent tous de la matérialisation du droit à la sécurité et à la santé du salarié au travail. Ce droit demeure au cœur du débat sempiternel des droits de



l'homme ou encore du travail décent<sup>43</sup> empreint de dignité<sup>44</sup> et non uniquement de mesures de rétorsion, fort heureusement neutralisées en cas d'exercice du droit de retrait par le salarié (B).

## **B/ La neutralisation de mesures de rétorsion de l'employeur**

En principe, tout salarié qui s'abstient, volontairement et de son chef, d'exécuter sa prestation de travail s'expose à des sanctions de la part de son employeur. Toutefois, l'exercice régulier de son droit de retrait annihile toute velléité de sanction tant disciplinaire (1) que punitive (2).

### **1/ La neutralisation des mesures disciplinaires**

L'affirmation du droit de retrait par l'article 41.4 de l'actuel code du travail ivoirien tranche véritablement d'avec l'article 41.4 de l'ancien code du travail ivoirien de 1995<sup>45</sup>. L'ancienne disposition imposait au salarié de respecter les consignes données par l'employeur en termes de sécurité et de santé au travail. Le salarié se devait d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité mis à sa disposition par le chef d'entreprise. Et il n'avait pas le droit de les enlever ou de les modifier sans autorisation de son employeur, et ce, même au détriment de sa propre sécurité.

Mais, avec le nouvel article 41.4 précité, la place du salarié dans l'arsenal légal de la sécurité et de la santé au travail est valorisée. En effet, il était autrefois un sujet passif dans la lutte contre les risques professionnels dans la mesure où il n'était ni acteur de sa propre sécurité ni de celle des autres travailleurs. Désormais, il a son mot à dire tant en amont à travers le devoir d'alerte qu'en aval par l'usage ultime de son droit de retrait<sup>46</sup>. Toutes ces prérogatives à son profit pourraient engager une certaine sorte de responsabilité. Dès lors, il doit exercer ces facultés pour lesquelles le législateur lui offre des garanties importantes. Cette liberté d'exercice du droit de retrait n'est pas totale dans le droit du travail béninois. L'article 185 alinéa 4 du code du travail béninois en est l'illustration. Cette disposition conditionne la neutralisation de mesures de rétorsion de l'employeur à l'inexistence d'abus dans l'exercice du droit de retrait. Le législateur béninois s'est voulu précis et clair. Il a même inséré une procédure visant à exiger de l'employeur de faire la preuve de l'abus dans l'exercice du droit de retrait à l'Inspecteur du

---

<sup>43</sup> « Le travail décent est toute activité humaine, non contraire aux droits de l'homme et aux bonnes mœurs, qui contribue au bien-être du sujet qui la réalise et à celui de sa famille » ; voir Carine KOUADIO, *Le travail décent dans l'espace de l'UEMOA : essai sur la condition juridique du travailleur journalier en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Sénégal*, op.cit., p. 12.

<sup>44</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail*, op.cit., p. 8.

<sup>45</sup> Loi n°95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail de la Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I. du 23 février 1995, n° 8, pp. 153-177 ; modifiée par la loi n° 97-400 du 11 juillet 1997, J.O.R.C.I. n° 29 du 17 juillet 1997.

<sup>46</sup> N. SILUE, « Les risques professionnels en Côte d'Ivoire », in P. AUVERGNON (Dir.), *Du droit de la santé et de la sécurité au travail en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 2014, p.32.



travail avant d'infliger une sanction audit salarié. C'est dire que le salarié, bien que fautif dans l'exercice de son droit de retrait, demeure protégé par le droit béninois du travail. C'est une protection qui n'existe pas en l'espèce en droit ivoirien du travail en matière de droit de retrait, mais plutôt à quelques degrés près en ce qui concerne le licenciement des représentants du personnel nécessitant obligatoirement l'autorisation de l'Inspecteur du travail<sup>47</sup>. Son homologue ivoirien n'a pas expressément formulé cette limite. Toutefois, il s'agit d'une exigence implicite. Car, il va de soi qu'un droit de retrait exercé abusivement va entraîner des sanctions à l'encontre du salarié.

Au titre de ces garanties données au travailleur souhaitant exercer son droit de retrait, figure la neutralisation des sanctions disciplinaires à son encontre. Le dernier alinéa de l'article 41.4 est assez éloquent. Il interdit toute sanction ou retenue d'argent à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui s'est retiré 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 faut signaler que les sanctions sont de plusieurs ordres en matière de droit du travail<sup>48</sup>. Pour ce qui est des sanctions disciplinaires, elles relèvent du pouvoir disciplinaire dont dispose l'employeur. Ce pouvoir lui permet de prendre des sanctions en cas de faute disciplinaire. Cette dernière est elle-même définie comme tout manquement du salarié aux obligations qui lui incombent à l'égard de l'employeur<sup>49</sup>. Il semble que le domaine d'application de la sanction disciplinaire est très large. Le juge français tente d'en circonscrire le domaine. Dans une espèce du 30 juin 2010, la haute juridiction française a estimé que la sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison des faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur<sup>50</sup>. Le législateur ivoirien s'est voulu plus précis. En ce sens, l'article 17.2 du code du travail appréhende la sanction disciplinaire comme toute mesure autres que des observations verbales, prises dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction, la carrière du salarié dans l'entreprise. Il peut

---

<sup>47</sup> En droit béninois, l'employeur doit prouver l'abus. Ce n'est que lorsque les éléments de preuve emportent la conviction de l'Inspecteur du travail qu'il peut sanctionner le salarié qui a abusivement exercé son droit de retrait. Voir article 185 alinéa 1 du code du travail béninois.

<sup>48</sup> Articles 17.1 et suivants du code du travail ivoirien.

<sup>49</sup> H. K. ABISSA, *Droit du travail*, *op.cit.*, p. 167, n° 65.

<sup>50</sup> *Ibid.*





s'agir de l'avertissement<sup>51</sup> écrit, de la mise à pied<sup>52</sup> temporaire sans salaire d'un à trois jours, de la mise à pied temporaire sans salaire de quatre à huit jours et du licenciement.

Le salarié qui manque à ses obligations contractuelles à l'égard de l'employeur encourt l'une de ces sanctions. Vraisemblablement, le travailleur qui exerce son droit de retrait, arrête de fournir sa prestation de travail. Il y a là un manquement à ses obligations envers l'employeur. Logiquement, il devrait subir l'une des sanctions précitées. C'est le principe en droit du travail dans la mesure où la faute du salarié est prouvée. Toutefois, le salarié bénéficie d'une certaine immunité fondée sur l'exercice régulier de son droit de retrait. Ce qui est visé, *in fine*, c'est la santé, la sécurité, la vie du salarié ou celles des autres. Celles-ci semblent être des impératifs qui transcendent l'exécution et le respect scrupuleux des obligations contractuelles à l'égard de l'employeur. C'est d'ailleurs au nom de ces droits sacro-saints qu'il est formellement interdit à l'employeur de formuler des représailles à l'encontre du travailleur qui a régulièrement exercé son droit de retrait. Tout employeur qui contreviendrait à cette injonction de la loi s'expose à des sanctions tant punitives que réparatrices vis-à-vis du salarié. Il s'agit là d'une protection importante du salarié à l'instar de celle dont bénéficie la femme en état de grossesse, le représentant syndical ou le représentant du personnel. Ces dernières protections sont des régimes juridiques taillés pour des catégories spécifiques de travailleurs et s'infèrent d'une certaine inégalité. La consécration du droit de retrait au bénéfice de tout salarié, sans discrimination, sans distinction aucune, assure une égalité et une véritable démocratisation du droit à la santé et à la sécurité au travail.

Il va de soi que ce droit ne doit pas être exercé tous azimuts encore moins par tout salarié. Il est soumis à des conditions strictes et exclut implicitement certains salariés de secteur touchant à la santé, à la sécurité et à la défense nationale. En bref, la protection conférée au salarié quant à l'exercice du droit de retrait cède devant la sauvegarde de l'intérêt général. Dès lors, un exercice abusif de ce droit dans ce domaine pourrait légitimer l'intervention de mesures disciplinaires.

Qu'en est-il des mesures punitives (2) ?

## **2/ La neutralisation des mesures punitives**

Une mesure punitive est une mesure destinée à punir, à infliger une peine ou une sanction. C'est parfois l'action de réprimer en faisant subir à la personne fautive une souffrance dans sa

---

<sup>51</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail, op.cit.*, p. 227 et s.

<sup>52</sup> C'est la mise à l'écart temporaire du salarié de l'entreprise (Voir P. LOKIEC, *Droit du travail, op.cit.*, p. 228).



personne ou ses biens. La mesure punitive, la peine, la sanction font penser toute de suite à l'aspect répressif du droit et à son bras armé, le droit pénal. Toutefois, la sanction ou encore la punition est présente partout, et surtout en droit du travail où les rapports sont par essence inégalitaires. Les mesures disciplinaires étudiées plus haut en sont une illustration parfaite. En droit ivoirien du travail, pour ce qui est du droit de retrait du salarié, c'est l'alinéa 3 de l'article 41.4 qui mentionne le terme de sanction. Au sens de cette disposition, « 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 en ressort que la loi interdit formellement d'infliger des sanctions à caractère pécuniaire, des amendes au salarié qui a mis en œuvre son droit de retrait. C'est une interdiction importante qui matérialise une garantie capitale pour le salarié et pour tous ceux qui dépendent de lui. Le salarié peut exercer son droit de retrait, protéger sa santé et sa vie au travail sans mettre en péril son emploi ou l'équilibre financier de sa famille. Le législateur ivoirien reste de la sorte sur sa ligne directrice déclinée à travers l'article 17.1 du code du travail. Ce texte interdit à tout employeur d'infliger des sanctions pécuniaires. Ce dernier pourrait pratiquer une retenue sur salaire lorsqu'il s'estimerait victime d'un préjudice du fait du salarié. Il aurait été surprenant que le législateur change de posture en ce qui concerne le droit de retrait du salarié dans la mesure où le salaire garde toujours son caractère alimentaire encore plus accentué dans le contexte ivoirien<sup>53</sup>.

Toutefois, il faudrait rester vigilant et veiller à ne pas voir l'employeur user de subterfuges ou de supercheries afin de pratiquer de façon détournée et indirecte une retenue sur le salaire du travailleur qui a mis en pratique son droit de retrait. Le chef d'entreprise pourrait être tenté de supprimer certains avantages du salarié, notamment ceux en nature. C'est en ce sens que la formation sociale de la Cour de cassation française a estimé qu'il faut étendre l'interdiction d'amende ou de sanction pécuniaire<sup>54</sup> aux avantages en nature. Ainsi, a-t-elle jugé que constitue une sanction pécuniaire prohibée la suppression d'un avantage en nature, même en raison d'une

---

<sup>53</sup> Le salaire a un caractère alimentaire car il constitue pour les salariés l'essentiel de leurs revenus, leur permettant ainsi d'assurer la subsistance de leurs familles. Voir P.-D. OLLIER, *Le droit du travail*, Paris, Paris Armand Collin, 1972, p.172, Coll. U., Série Droit des affaires et de l'économie.

<sup>54</sup> Les sanctions pécuniaires sont celles qui remettent en cause un avantage de rémunération ou qui imposent au salarié fautif le versement d'une somme d'argent. Ces sanctions sont nulles. (Voir P. LOKIEC, *Droit du travail*, *op.cit.*, p. 237.



faute du travailleur<sup>55</sup>. Le droit ivoirien gagnerait à revoir la formulation de l'alinéa 3 de l'article 41.4 du code du travail afin d'étendre l'interdiction de sanction aux avantages de toutes sortes, notamment ceux en nature.

La disposition précitée emploie vaguement l'expression « aucune sanction » dans sa formulation. L'on comprend aisément qu'il s'agit de toute sanction prévue par le droit du travail. Ces sanctions bien que définies par l'article 17.2 du code du travail<sup>56</sup> dont la typologie est déclinée par la suite par l'article 22 de la convention collective interprofessionnelle de 1977<sup>57</sup> n'en sont pas moins difficiles à appliquer. C'est en cela que la doctrine en détermine l'étendue en fonction de la gravité de la faute du salarié. Elles sont de faible impact sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa rémunération ou sa carrière. Elles reposent dans ce cas sur des fautes légères ou des fautes d'imprudence et se manifestent à travers un avertissement écrit<sup>58</sup> ou un blâme<sup>59</sup>. Elles sont plus graves lorsqu'il est reproché au travailleur une faute grave<sup>60</sup> ou une faute lourde<sup>61</sup>. Les sanctions peuvent être un retard dans l'avancement du salarié en cas de faute pas assez grave ou d'une mise à pied avec privation de salaire et interdiction d'accès à l'entreprise<sup>62</sup>. Lorsque la faute du travailleur est lourde, les sanctions sont

---

<sup>55</sup> Cass. Soc., 12 déc. 2000, *Bull.civ.*, V n° 83.

<sup>56</sup> Article 17.2 du code du travail ivoirien : « Constitue une sanction disciplinaire toute mesure autre que des observations verbales, prise dans le cadre disciplinaire par l'employeur, à la suite, d'un agissement du salarié jugé fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence, la fonction ou le caractère du salarié dans l'entreprise. »

<sup>57</sup> Convention Collective Interprofessionnelle du 19 juillet 1977, dans l'annuaire officiel du Ministère de l'Emploi, de la Fonction publique et de la Prévoyance sociale de la République de Côte d'Ivoire, 2ème édition, 1998, pp.158-177.

<sup>58</sup> Il s'agit d'un rappel à l'ordre qui prend la forme d'une lettre dans laquelle l'employeur précise au salarié le comportement qui lui est reproché et qui perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, tout en lui demandant d'y mettre fin. Voir aussi l'article 17.2 du code du travail ivoirien.

<sup>59</sup> Le blâme au travail est la plus faible sanction qu'un employeur peut prononcer à l'encontre d'un salarié. Il s'agit d'un rappel à l'ordre, pour défendre le salarié de répéter un comportement fautif. Voir également article 17.2 du code du travail.

<sup>60</sup> En droit ivoirien, parlant de faute grave, la 1ère Chambre Sociale de la Cour d'Appel d'Abidjan a retenu la faute grave comme motif de licenciement légitime. Abidjan, 1ère Ch. Soc., Arrêt N°093 du 08 mars 2007, Inédit. Voir également CA Paris, 22ème ch., sect. C, 14 février 2008, n° 06/08694, M. Fabrice Banelli ; CA Rouen, ch. soc., 11 décembre 2007 ; CA Nîmes, ch. soc., 5 décembre 2007 ; CA Orléans, ch. soc., 29 novembre 2007 : La faute grave « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ».

<sup>61</sup> Abidjan, 1ère Ch. Soc., Arrêt N° 394 du 19 avril 2018, aff. Société Imprimerie Continentale de Côte d'Ivoire dite IPC-CI c/ KOUAME Gadoh Ackoudoum Zedaw Cyrille, Inédit : « La faute lourde s'entend d'une faute rendant intolérable le maintien du lien contractuel »

<sup>62</sup> La mise à pied « disciplinaire » ou encore « temporaire » n'a qu'une incidence temporaire sur la relation contractuelle, et qu'elle désigne ainsi une sanction à durée déterminée. Quant à la mise à pied « conservatoire », qui semble ne pas être prévu par le code du travail ivoirien est présent dans le droit français. Cette dernière n'est pas une sanction mais une mesure à effet immédiat que l'employeur peut adopter lorsque l'agissement du salarié la rend indispensable. Bien qu'elle constitue généralement le préalable à une sanction de plus forte ampleur (licenciement, mise à pied disciplinaire, etc.). Elle est avant tout une mesure d'attente qui permet à l'employeur de prendre le temps de réfléchir sur le sort du contrat de travail du salarié. Elle ne doit pas préjuger de la décision définitive. A l'issue de ce temps de réflexion, l'employeur peut donc notifier au salarié une sanction



plus cinglantes. Elles vont de la rétrogradation au licenciement<sup>63</sup>. Il peut même arriver que le salarié verse à l'employeur des dommages-intérêts.

Cependant, rien n'exclut que l'expression « aucune sanction » utilisée dans la formule de l'article 41.4 alinéa 3 précité ne renvoie pas également aux sanctions punitives du droit pénal. L'hypothèse dans laquelle le salarié pourrait encourir une sanction pénale en raison du droit de retrait irrégulièrement exercé et qui entraîne une pollution des eaux engendrant une épidémie qui cause la mort de plusieurs personnes n'est pas à exclure<sup>64</sup>. Face à la mise en péril de la santé publique et au souci de protection de la société et de la sauvegarde de l'intérêt général, le verrou de l'interdiction de toute sanction consécutive à l'exercice du droit de retrait du salarié, régulier ou irrégulier, tombe au pied du trône de l'intérêt général.

En tout état de cause, la neutralisation de sanction disciplinaire ou de retenue de salaire n'est possible qu'en cas d'exercice du droit de retrait dans le respect strict de toutes les conditions légales formulées par la loi aussi bien de façon explicite que de manière implicite. Il faudrait, peut-être, avoir à l'esprit que cette interdiction de sanction ne s'étend pas, *ipso facto*, aux sanctions pénales qui obéissent à d'autres finalités et règles. Tout ceci atténue le pseudo-absolutisme du droit de retrait, qui, en réalité, apparaît comme un droit contrôlé (II).

## **II/ La réalité d'un droit de retrait contrôlé**

Le droit de retrait est une prérogative forte mise à la disposition du salarié afin de lui permettre d'être un acteur de sa sécurité et de sa santé au travail. En dépit de cette finalité essentielle, c'est un droit à encadrer en vue d'éviter que le travailleur en abuse. C'est en cela que sa mise en œuvre nécessite des conditions strictes (A) indépendamment du contrôle rigoureux de sa remise en cause.

### **A/ L'exigence de conditions strictes d'exercice du droit de retrait**

L'exercice du droit de retrait du salarié est encadré par le législateur à travers des conditions exigeantes et restrictives. Cette rigueur est continuée par le rôle que joue le juge dans l'examen des règles relatives au danger grave et imminent (1), mais également des autres exigences de l'exercice du retrait (2).

---

mineure (avertissement, blâme, etc.), un licenciement disciplinaire voire même un licenciement pour une simple insuffisance professionnelle. Voir Cass. civ., Ch. soc., 4 mars 2015, 13-26.945, Inédit.

<sup>63</sup> H. K. ABISSA, *Droit du travail, op.cit.*, p. 163, n° 169.

<sup>64</sup> Article 246 de la loi n° 2023-900 du 23 novembre 2023 portant Code de l'environnement en Côte d'Ivoire, Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire (JORCI), n° 3, 8 janvier 2024, pp. 69-87.



## 1/ Les conditions rigides relatives au danger grave et imminent

Le danger dont il est question dans le retrait doit être grave et imminent<sup>65</sup>. Il doit porter une menace pour la vie ou la santé du salarié, ou celles d'autrui. En droit ivoirien, le législateur parle de danger grave et imminent sans toutefois le définir. Il en est de même en droit français. Mais, le juge et la doctrine française tentent de le définir en raison du vécu plus long du droit de retrait en droit français. Dans une espèce de la Cour de cassation française, des agents de la RATP exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement matériel roulant ferroviaire à l'atelier Pleyel, à Saint-Denis, arguant de ce qu'ils constataient, dans le cadre de l'exécution de leur travail, une situation potentiellement dangereuse du fait de l'écaillage de peinture amiantée<sup>66</sup> sur les rames en maintenance et que toutes leurs interventions s'étaient avérées vaines, ont utilisé leur droit de retrait selon les dispositions de l'article L. 4131-1 du code du travail. La RATP, contestant le motif raisonnable de l'utilisation du droit de retrait, a effectué une retenue de salaire pour absence injustifiée. Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale. La Cour a alloué aux salariés une provision sur le salaire qui leur avait été retenu par l'employeur.

Ce qui nous intéresse dans cette décision c'est l'attitude du juge dans la caractérisation du danger grave et imminent. Le juge estime que le danger grave et imminent ne peut exister en l'absence de trouble manifestement illicite et de la nécessité de la prévention d'un dommage imminent<sup>67</sup>. Dans un raisonnement *a contrario*, il est loisible d'affirmer que pour la haute juridiction française, le danger grave se caractérise par la présence d'un trouble manifestement illicite et subséquent à une exigence de prévention du dommage qui pourra en résulter. C'est dire que le danger grave et imminent résulte de toute situation de trouble manifestement illicite susceptible de causer un dommage imminent. En droit ivoirien, l'on peut comprendre que le juge et la doctrine balbutient ou ne s'y essaient pas du tout en raison de la nature des affaires et de la nouveauté du droit de retrait dans le giron ivoirien.

En tout état de cause, il est important de savoir que le danger en lui-même renvoie à toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet néfaste à l'égard d'une chose ou d'une personne dans certaines conditions tout en tirant sa source justement d'une autre chose<sup>68</sup> ou

---

<sup>65</sup> Le législateur sénégalais parle de « péril grave, imminent », Article L.183 de la Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997, portant Code du Travail au Sénégal.

<sup>66</sup> Voir P. LOKIEC, *Droit du travail, op.cit.*, p. 535.

<sup>67</sup> Cass. civ., Ch. soc., 31 mars 2016, Inédit ; Cass. civ., Ch. soc., du 23 avril 2003, Inédit.

<sup>68</sup> Un danger tirant sa source d'une machine défectueuse.



d'une autre personne<sup>69</sup> ou encore du salarié lui-même<sup>70</sup>. En droit du travail, le danger n'est pas toujours visible et cela est la résultante de situations de travail pas très bien balisées dès le départ. C'est parfois le cas dans les secteurs de travail où les salariés sont en contact avec l'électricité, les produits chimiques, etc. Il ne peut s'agir d'un simple inconfort, car le danger doit être de nature à entraîner un ou des dommages très graves.

Le danger est grave lorsqu'il comporte une menace directe pour la vie, l'intégrité physique ou la santé du salarié, susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée de travail. Le danger grave revient donc à causer un dommage aux conséquences définitives ou importantes et longues à effacer. Cette gravité n'a nullement besoin d'être apparente et visible de tous. L'apparence du dommage n'a aucune incidence sur la gravité du danger. Il en va ainsi d'une jambe cassée et plâtrée visible de tous que l'on ne peut comparer à une déformation de la colonne vertébrale qui fait souffrir tout le reste de la vie et interdit certaines activités ou encore de cancer pernicieux provoqué par la manipulation de produits chimiques. L'appréhension du danger peut être plus complexe. Que faire lorsque le danger relève du mystique ? Il ressort de faits réels qu'un instituteur d'une école primaire privée dans la ville de Yamoussoukro a refusé de pénétrer dans sa salle de classe pour y fournir sa prestation de travail lorsqu'à son arrivée, il découvre à l'entrée de ladite classe, un canari contenant du sang et des gris-gris ainsi que des plumes de poulet. Suivant notre raisonnement, ce salarié peut invoquer son droit de retrait.

Par contre, il est parfois reproché au salarié de ne pas exercer son droit de retrait. C'est le cas dans une espèce de la cour d'appel de Korhogo<sup>71</sup>. Dans cette affaire, il est reproché au salarié de ne pas avoir exercé son droit de retrait lorsque deux de ces supérieurs hiérarchiques lui intimaient l'ordre, à bord du camion-citerne qu'il conduisait de ravitailler en carburant la motopompe engloutie sous les eaux après des pluies diluviennes afin d'éviter l'arrêt total du fonctionnement de l'usine<sup>72</sup>. Après avoir hésité, il cède aux ordres et engage le véhicule. Voyant le niveau de l'eau qui ne cesse de monter, il essaie de rebrousser chemin, mais le moteur refuse de démarrer. Plus tard, son licenciement suit celui de ses deux supérieurs hiérarchiques au motif qu'il a exécuté un ordre qui présentait un danger pour sa vie, sa santé ou celles d'autrui et pour

---

<sup>69</sup> Un danger occasionné par un autre salarié.

<sup>70</sup> Un danger tirant sa source d'une cause propre au salarié. Ce dernier peut être allergique à l'un des composants que son poste l'oblige à manipuler

<sup>71</sup> Korhogo, Arrêt n° 01/2023 du 07/02/2023, aff. Ouattara Karim c/ La Société Tongonaise des Mines dite TOMI, inédit.

<sup>72</sup> Pour le juge français, le retrait prévu par le code du travail français pour le salarié constitue un droit et non une obligation (Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 02-47.759, *RJS* 2/04, n° 216.).





les biens de l'entreprise. Cette faute grave, cette négligence voire cette imprudence a mis en danger sa vie, celle de son collègue qui l'accompagnait et a causé un dommage matériel important au véhicule de l'entreprise. L'exécution d'un tel ordre rend intolérable le maintien de la relation de travail. Le juge du tribunal de première instance suit l'employeur dans son argumentation et semble sanctionner le salarié pour le non-exercice du droit de retrait.

Or, le droit de retrait reste une prérogative dans son exercice. Si le salarié ne le soulève pas, il ne peut être soulevé d'office. C'est dire que son exercice ou non dépend de la seule volonté du salarié concerné par le danger grave et imminent. Même en la présence d'un tel danger, il peut s'abstenir de l'exercer. Ce qui n'est pas le cas en droit du travail béninois qui fait du droit de retrait du salarié une prérogative, mais également un devoir<sup>73</sup>. Fort heureusement, le juge de l'appel a adopté une autre attitude. Il a rejeté le caractère légitime d'un tel licenciement. Toutefois, les motivations de sa décision sont discutables. Il s'appuie sur l'obligation de sécurité<sup>74</sup> et de santé qui pèse sur l'employeur ainsi que le pouvoir de direction qu'il détient pour exonérer le salarié de sa faute. Pour la cour d'appel, l'employeur n'a pas suffisamment satisfait aux exigences de l'article 41.2 du code du travail et que l'article 41.4 n'avait pas vocation à s'appliquer en l'espèce. De même, le salarié en exécutant cet ordre a respecté les instructions de l'employeur représenté par les deux supérieurs hiérarchiques.

C'est une argumentation alambiquée qui peut supporter la critique dans la mesure où d'une part le droit de retrait est une prérogative dont l'application n'est pas subordonnée à la mise en œuvre ou pas des exigences de sécurité au travail par l'employeur. C'est un droit qui a ses conditions intrinsèques d'exercice. D'autre part, l'on ne saurait se cacher derrière les instructions d'un supérieur hiérarchique pour rejeter son droit de retrait. Le retrait est une prérogative qui se présente comme le dernier rempart pour le salarié pour protéger sa vie, sa santé ou celles d'autrui. Elle ne souffre pas d'une limite tel l'ordre d'un supérieur hiérarchique. Il aurait fallu, pour les deux juridictions du fond, aller plus loin en déclinant les conditions de l'exercice du droit de retrait et en établir ou non l'éventualité. Il apparaît nécessaire, peut-être,

---

<sup>73</sup> Article 185 alinéa 3 de la Loi n°98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail au Bénin : « Tout travailleur qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter le travail a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne soit pour l'entreprise, a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement :

-le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque, -les délégués du personnel, s'il en existe, et l'inspecteur du travail du ressort pour les informer. »

<sup>74</sup> La Cour de cassation française a pris le soin de préciser, dans les arrêts « amiante », que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité « en vertu du contrat de travail », ce qui en fait sans conteste une obligation implicite (voir Cass. Soc., 28 févr., 2002, n° 00-11794).



dans l'appréciation *in concreto*, pour le juge d'avoir à l'esprit le contexte africain et ivoirien en particulier dans lequel il est particulièrement difficile de trouver de l'emploi. Le salarié peut décider de se mettre en danger et garder son emploi plutôt que d'exercer son droit de retrait et perdre son emploi.

Toutefois, il existe des professions dont l'exercice est par essence dangereux. Le danger est alors inhérent à la pratique de ces professions. Il va de soi que l'exercice du retrait dans celles-ci est rigoureusement contrôlé et sévèrement apprécié par le juge<sup>75</sup>. Dans ces occurrences, un salarié ne peut se retirer au seul motif que son travail est dangereux. En effet, il est censé avoir accepté, à la signature du contrat de travail, la dangerosité de son travail. Celle-ci fait en réalité partie des conditions normales et habituelles de son travail. Elle sera qualifiée de simple danger et non de danger grave. Qu'en est-il du danger imminent ?

Le danger imminent est celui qui est susceptible de se produire et de générer un dommage dans un bref délai. Dans le cadre du retrait, l'on présuppose sa gravité dont on a déjà débattu. C'est donc un danger grave qui peut occasionner immédiatement ou dans un temps très proche un dommage aux conséquences néfastes définitives ou temporaires prolongées. En réalité, le caractère proche ou bref du délai de survenance du danger est difficile à apprécier d'autant plus que le législateur n'a pas pris le soin de définir le danger grave et imminent, encore moins déterminer des critères objectifs de l'appréciation de l'imminence<sup>76</sup>. Il appartient alors au juge d'en apprécier l'imminence au cas par cas<sup>77</sup>. Peut-être qu'il faudrait s'appuyer sur la fréquence de confrontation du salarié au danger et la durée de temps pendant laquelle il est exposé au danger<sup>78</sup>. Le danger étant limité à un espace ou un poste de travail précis, tous les salariés ne

---

<sup>75</sup> Cass. soc., 20 janv. 1993, no 91-42.028, Belmonte et a. c/ Sté Alexandre, *Bull. civ.* V, no 22 : « Les deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent. Les licenciements pour refus d'obéissance sont donc justifiés » ; Voir également Cons. prud'h. Châteauroux, 15 mai 1984, *JCP* 1984, p. 111 : « Un salarié assurait de nuit la signalisation d'un chantier mobile près d'une gare routière et contrôlait la circulation, sans lumière ni vêtement réfléchissant. Les juges ont reconnu les risques professionnels encourus du fait de la circulation automobile. Mais les conditions de travail subies ce jour-là étaient identiques à celles des autres jours. Elles auraient pu être améliorées par l'intervention de l'inspecteur du travail ou du CHSCT. Le danger n'était pas imminent puisqu'il était habituel, même si les conditions de travail étaient mauvaises. »

<sup>76</sup> Le législateur sénégalais semble distinguer le péril grave du péril imminent. Tantôt, il parle de péril grave, imminent. Tantôt, il parle de péril grave. Dans l'expression utilisée dans le code du travail sénégalais, la conjonction de coordination « et » n'est pas utilisée. Article L.183 de la Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997, portant Code du Travail au Sénégal.

<sup>77</sup> Aix-en-Provence, 8 nov. 1995, no 1055, Sté Securiposte c/ Lacombe : *JCP* éd. E 1996, II, n°859 : « Lorsqu'à la suite de l'attaque à l'arme lourde d'un fourgon blindé un convoyeur de fonds refuse de poursuivre son travail et est licencié. Le recours à la notion de retrait est rejeté dans la mesure où le danger n'apparaît pas imminent, la récidive étant un risque impondérable, l'employeur a pris des dispositions supplémentaires de sécurité. Le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement accepté par le salarié ».

<sup>78</sup> Même en l'absence de danger effectif, les salariés ont pu avoir un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leurs personnes, pendant douze jours, jusqu'à la mise en



peuvent prétendre exercer leur droit de retrait alors qu'ils sont confrontés au danger une seule fois dans l'année et dans un temps relativement court ne pouvant atteindre le seuil de déclenchement du risque. L'exposition à des produits chimiques dangereux une seule fois dans l'année pendant deux minutes ne devrait pas fonder le déclenchement du droit de retrait deux mois après. Il peut en être ainsi même en cas d'exposition prolongée<sup>79</sup>. Quoi qu'il en soit, il importe peu que le dommage se réalise immédiatement ou progressivement. Ce qui est essentiel, c'est qu'il puisse être envisagé dans un délai proche.

En tout état de cause, le danger grave et imminent peut être appréhendé comme tout risque du travail, susceptible de se réaliser dans un délai très proche, étant à la source d'un dommage caractérisé par un accident de travail<sup>80</sup> ou une maladie professionnelle entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée de travail.

Même si le danger grave et imminent existe, il faudrait que le salarié ait un motif raisonnable de penser qu'il présente une menace pour sa vie ou sa santé et celle d'autrui. Cette exigence emporte quelques critiques. En effet, il n'existe pas de critères objectifs de caractérisation du danger grave et imminent. Ce qui revient à dire que celui-ci peut être très objectif<sup>81</sup>. Tout comme, il peut relever de l'appréciation souveraine du salarié. C'est donner au salarié un pouvoir de discrétion énorme alors qu'il peut faire erreur dans l'appréciation du danger. Logiquement, cela devrait engager sa responsabilité vis-à-vis de l'employeur. Cependant, la loi tout comme le juge sont assez cléments avec le salarié lorsque celui-ci s'est trompé de bonne foi. Son erreur ne constitue pas une faute s'il a cru de bonne foi, légitimement à l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui<sup>82</sup>.

L'erreur d'appréciation sera encore plus admise s'il s'agit de la menace à la vie ou à la santé d'autrui. Si l'on admet que le salarié se trompe dans l'appréciation du danger qui menace sa vie

---

demeure de l'inspecteur du travail qui accordait un délai de deux mois à l'employeur pour effectuer les mises en sécurité obligatoires. A partir de cette mise en demeure, les retenues de salaires pratiquées par l'employeur sont licites, les salariés étant en grève. Voir CA Nancy, ch. soc., 5 mai 1997, no 1074, Hagimont et a. c/ SA Sitras : RJS no 1/98, n°46.

<sup>79</sup> Versailles, 26 févr. 1996, Cegelec c/ Soriano : « Le seul fait de travailler sur un site nucléaire ne saurait constituer un risque, ni un motif raisonnable de nature à permettre au salarié de se retirer de son poste de travail. »

<sup>80</sup> L'accident de travail est un évènement qui, quelle qu'en soit la raison, a causé un dommage corporel ou psychologique au salarié. Voir P. LOKIEC, *Droit du travail, op.cit.*, pp. 537.

<sup>81</sup> Constitue un motif raisonnable justifiant l'exercice de son droit de retrait par le salarié la défectuosité du système de freinage du camion de l'entreprise, alors qu'après l'interdiction de circulation émise par le service des mines, l'employeur était tenu de présenter le véhicule à une contre-visite afin que ce même service des mines puisse garantir l'intégralité des réparations effectuées. En attendant ce nouveau contrôle, le salarié était en droit de penser que la conduite de ce camion présente un danger grave et imminent pour sa vie, les tiers, ainsi que le matériel de l'entreprise. Le licenciement fondé sur le refus de conduire le véhicule était dès lors sans cause réelle et sérieuse. Voir Montpellier, ch. soc., 30 avr. 1998, no 857, SA Pinault équipement c/ Zavierta.

<sup>82</sup> Cass. soc., 27 septembre 2017, N° de pourvoi : 16-22224 16-23585, Inédit.



ou sa santé, il est logique de l'admettre également en ce qui concerne la vie ou la santé d'autrui. La difficulté est que l'étendue du vocable « autrui » n'est pas précisée par la loi. Faut-il le généraliser à la collectivité ou aux seuls autres salariés et collègues de la même entreprise ? Généraliser serait alourdir le devoir de sécurité et de protection de la santé des salariés qui pèsent sur l'employeur pour l'étendre à la collectivité. Ce serait sortir du cadre du travail. Et d'autres disciplines juridiques s'en chargent à l'instar du droit de l'environnement<sup>83</sup> ou du droit pénal<sup>84</sup> qui relèvent parfois du rôle régalien de l'État. Il en résulte que le terme « autrui » ne renvoie qu'aux autres salariés présents dans l'entreprise ou toute autre personne s'y trouvant comme le chef d'entreprise ou l'employeur.

L'erreur d'appréciation du danger grave et imminent serait peut-être moins tolérée par le juge si le salarié est en télétravail à son domicile et que les parties ont convenu que le domicile du salarié est le lieu du travail. Il en serait ainsi dans la mesure où les conditions de sécurité et de santé au travail seront intimement liées, en grande partie, à celle du domicile du salarié et que le télétravail tend à s'ériger sous d'autres cieux comme le mode normal d'exécution du contrat de travail<sup>85</sup>. C'est dire que le droit de retrait n'a pas une finalité restreinte à la sécurité et à la santé du seul travailleur. Il peut être exercé pour sauver la vie de l'employeur. Il est important et ne devrait donc pas être un point d'achoppement entre ces deux entités ni même polariser le monde du travail.

C'est d'ailleurs cette importance qui justifie qu'il réponde à d'autres conditions d'exercice tout aussi contraignantes (2).

## **2/ Les autres conditions contraignantes d'exercice du droit de retrait**

L'exercice du droit de retrait est soumis à diverses conditions de fond. Certaines conditions apparaissent dans la lettre des dispositions y afférentes dans le code du travail. Il s'agit de l'existence préalable d'une situation de travail, de l'exercice du retrait de manière individuelle ou collective, du fait raisonnable de penser à l'imminence d'un danger grave, et la crainte de la

---

<sup>83</sup> Le droit de l'environnement définit l'environnement. En droit ivoirien, il peut s'appuyer sur l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2023-900 du 23 novembre 2023 portant Code de l'environnement qui y voit « un ensemble des éléments physiques, chimiques, biologiques et des facteurs socio-économiques, moraux et intellectuels susceptibles d'avoir un effet direct ou indirect, immédiat ou à terme sur le développement du milieu, des êtres vivants et des activités humaines ».

<sup>84</sup> Loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant Code pénal, J.O.R.C.I. n° 9 Spécial du 10 juillet 2019, p.201.

<sup>85</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail*, *op.cit.*, p. 497 et s.



menace sur la vie ou la santé du salarié, ou celles d'autrui<sup>86</sup>. Toutefois, il existe d'autres exigences de mise en œuvre de cette prérogative qui semblent implicites.

S'agissant des premières, il apparaît clairement des dispositions y relatives que l'exercice tant individuel ou que collectif du droit de retrait doit se faire qu'en situation de travail<sup>87</sup>. L'on ne peut parler de droit de retrait si la situation dans laquelle se trouvent les personnes concernées est détachée de toute relation de travail. Cette relation de travail est le présupposé de la prérogative de retrait du salarié. Pour ce qu'il en est de son caractère individuel ou collectif, le législateur ivoirien reste large. Son exercice n'est pas restreint. Il en fait un droit tant individuel que collectif. Son caractère individuel renvoie à une prérogative dont bénéficie chaque salarié pris isolément et qui ne peut en user que personnellement. Ce n'est que pure logique dans la mesure où le retrait est subordonné à l'appréciation personnelle du danger grave et imminent, cela en fonction de son poste de travail, de sa situation personnelle.

En ce qui concerne son caractère collectif, il est parfois confus et fait ressortir des interprétations différentes du juge. À notre connaissance, le juge ivoirien n'a pas encore été confronté à une telle espèce. Toutefois, dans une espèce en droit français, le juge d'appel prend le contrepied du conseil de prud'homme dans la motivation de la décision en ces termes : « en se bornant à exposer que le droit de retrait n'avait pas de justification pour l'ensemble des personnels de même nature sur l'ensemble d'un territoire, mais uniquement pour les personnels directement et individuellement concernés, sans rechercher si chaque salarié pris individuellement avait des raisons de penser qu'il était exposé à un danger, le conseil de prud'hommes a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail<sup>88</sup> ».

Vu sous cet angle, le droit de retrait exercé collectivement par plusieurs salariés peut soulever quelques préoccupations. Est-ce que l'exercice collectif du retrait nécessite que chaque salarié le mette en œuvre individuellement ? Exercé collectivement, le droit de retrait du salarié ne pourrait-il pas s'apparenter au droit de grève ?

Au-delà de toutes ces interrogations pertinentes et compréhensibles, il est impérieux de ne pas confondre le droit de retrait du salarié au droit de grève, notamment lorsque le premier est exercé collectivement. Des différences notables existent entre ces deux droits. De prime abord, le droit de retrait est exercé de façon spontanée en réaction à un fait imprévu, un danger grave

---

<sup>86</sup> L'article L.183 du Code du travail sénégalais parle uniquement de péril grave, imminent pour la vie et la santé du salarié. Cette disposition n'inclut pas la menace pour la vie et la santé d'autrui.

<sup>87</sup> Cass. soc., 27 septembre 2017 précité.

<sup>88</sup> Cass. soc., 27 septembre 2017, précité.



et imminent. Le ou les salariés peuvent décider de ne pas retourner à leur poste de travail, aussi longtemps que le danger sera présent. Le retrait ne nécessite pas un préavis<sup>89</sup> préalable. Alors que la grève est un conflit collectif engendrant l'arrêt concerté de travail initié par des salariés motivés par des revendications professionnelles telles que l'amélioration des salaires par exemple. La grève déclenchée sans préavis sera traitée de grève illicite et entraînera des sanctions pour les salariés grévistes à l'exemple de la retenue de salaire. En outre, même licite, la grève doit satisfaire à l'exigence d'un service minimum fourni par les travailleurs grévistes. Ce qui n'est pas le cas dans le retrait du salarié. De même, le retrait doit s'exercer sur un lieu précis et clairement délimité en lien avec le danger grave et imminent. Le retrait ne peut se faire dans un lieu autre que celui où le danger grave et imminent est susceptible de se produire. Par contre, la grève peut s'étendre à toute l'étendue du territoire national, ou à plusieurs établissements du même employeur, ou encore plusieurs établissements d'un même secteur d'activité<sup>90</sup>.

Par ailleurs, le déclenchement de la grève s'appuie sur l'existence préalable de revendications professionnelles des salariés<sup>91</sup>. Le déclenchement du droit de retrait n'est pas subordonné à l'existence préalable ou antérieures de revendications professionnelles. Pour finir, le retrait s'exerce qu'en situation de danger. Or, le droit de grève peut être exercé en dehors de tout danger pour la vie ou la santé des salariés ou celles d'autrui. C'est dire que le droit de retrait semble plus restrictif et cela nécessite qu'à côté des conditions de fond expresses ; il puisse exister aussi des conditions implicites de sa mise en œuvre. Elles sont qualifiées d'implicites, non pas en raison de leur moindre importance, mais simplement du fait qu'elles n'apparaissent pas *expressis verbis* dans la formulation de l'article 41.4 alinéa 2 du code du travail ivoirien.

Même si cela n'est pas mentionné, il va de soi que le salarié doit veiller à ne pas créer, de par son retrait, une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui. Son retrait ne doit pas générer de danger pour l'entreprise, l'employeur ou les autres salariés. Cela alourdit sa responsabilité dans l'appréciation du danger et dans l'exercice régulier de son droit de retrait. À défaut, il peut voir sa responsabilité recherchée. De plus, le salarié qui s'est retiré de son poste pour danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celles d'autrui ne doit pas quitter l'entreprise. Il doit rester à la disposition de l'employeur qui peut l'affecter à un autre poste. Si la situation de danger perdure, il doit venir chaque jour et se présenter dans son entreprise aux

---

<sup>89</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail*, *op.cit.*, p. 367 et s.

<sup>90</sup> *Ibid*, pp. 294-295.

<sup>91</sup> *Ibidem*, p. 928.





heures de travail. À défaut, il peut être considéré en situation d'abandon de poste. Et cela pourrait servir de fondement à un licenciement qui serait licite dans le fond, mais dont la forme restera à déterminer selon la procédure prescrite par la loi, notamment lorsque ce salarié a fait l'objet d'un reclassement<sup>92</sup> ou d'une affectation à un autre poste au sein de l'entreprise.

Cela laisse entrevoir la possibilité de remettre en cause le retrait exercé par le salarié. Et le législateur instaure logiquement un contrôle rigoureux de ladite remise en cause (B).

## **B/ Le contrôle rigoureux de la remise en cause du droit de retrait du salarié**

Le retrait du salarié n'est pas un droit dont l'exercice est exempt de contrôle. Il s'agit, certes, d'une prérogative forte. Toutefois, elle peut être remise en cause. Elle supporte deux types de contrôle : le contrôle interne (1) et le contrôle externe (2).

### **1/ Le contrôle interne du droit de retrait du salarié**

Le contrôle interne est celui qui s'exerce à l'intérieur de l'entreprise. Il est mis en œuvre par des autorités administratives internes à l'entreprise. Il renvoie à la vérification de la réalité du danger menée conjointement par l'employeur et le Comité de Santé et Sécurité au Travail<sup>93</sup>.

En effet, conformément à l'article 41.5 du code du travail ivoirien, tout danger grave et imminent est mentionné sur un registre spécifique par le comité de santé et sécurité au travail. Cette disposition n'indique pas par quel moyen ce comité est informé encore moins par qui il est informé du retrait du salarié. Toutefois, l'on peut comprendre qu'en vertu du décret du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail<sup>94</sup>, le salarié porte l'information au représentant du personnel membre du comité. C'est sous la houlette de ce dernier que se fera l'inscription au registre spécifique des dangers graves et imminents. Ce sont les articles 42.1 à 42.3 du code du travail qui donnent quelques précisions sur le CCST<sup>95</sup>. C'est un organe qui existe dans toute entreprise qui compte plus de cinquante salariés permanents<sup>96</sup>. Sa composition est déterminée par l'article 5 du décret

---

<sup>92</sup> Versailles, 11e ch. soc., 31 mai 1994, no 377, SA Illiers distribution c/ Legue : « Une salariée, victime d'un accident de la circulation, reclassée dans un nouveau poste nécessitant des travaux de manutention, conforme à l'avis aux propositions du médecin du travail, commet une faute justifiant le licenciement en arrêtant le travail à la suite de douleurs ; elle ne se trouvait pas devant un danger grave et imminent ; il ne s'agit pas d'une faute grave privative d'indemnités.»

<sup>93</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail*, *op.cit.*, p. 668 et s.

<sup>94</sup> Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail, Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I., n° 14 du 18 février 2021, pp. 210.

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> Article 42.1 du code du travail ivoirien.



précité de 2020<sup>97</sup>. En sont membres le chef d'entreprise ou son représentant qui en est le président. Il comprend, en outre, le chef de service de la sécurité, le ou les médecins de l'entreprise, l'assistant social de l'entreprise, le responsable de la formation de l'entreprise, les représentants du personnel et un secrétaire désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants du personnel. Tous les membres dudit comité sont essentiellement des salariés de l'entreprise à l'exception du chef d'entreprise ou de l'employeur. Le contrôle de la réalité du danger effectué dans ces conditions est une vérification qui ne relève que de l'entreprise concernée et n'appelle à l'intervention d'aucune autre personne étrangère à l'entreprise.

Le CSST joue un rôle de consignation du danger grave et imminent sur le registre dédié à cet effet tant en matière de devoir d'alerte<sup>98</sup> que de droit de retrait. Dans les deux cas, une investigation est menée conjointement par l'employeur et le comité. Lorsque le comité et l'employeur sont unanimes sur l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié, ou celles d'autrui, ils conviennent des mesures à prendre pour faire cesser le danger. Le comité contribue de la sorte à la protection de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. L'accord ainsi trouvé est également consigné au registre des dangers graves et imminents. Les mesures issues de cet accord recevront une application sous l'œil vigilant du CSST.

La réalité est plus tumultueuse lorsque l'enquête immédiate de l'employeur et du comité visant à assoir la réalité du danger se heurte à un désaccord. Dès lors, le contrôle fait intervenir des personnes extérieures à l'entreprise et s'externalise (2).

## **2/ Le contrôle externe du droit de retrait du salarié**

Le contrôle externe du droit de retrait du salarié, à notre sens, se mène selon deux modalités. Le contrôle externe peut se faire de manière non contentieuse. Dans ce cas, en dépit de la divergence, elle se fait en dehors de tout procès devant le juge. Cependant, le contrôle externe peut se dérouler in fine de façon contentieuse, dans le cadre d'un procès.

S'agissant du contrôle externe non contentieux, en dehors de tout procès, il est subordonné au désaccord du CSST et de l'employeur sur la réalité du danger. C'est seulement dans ce cas que ce type de mécanisme peut voir le jour à l'initiative de la partie la plus diligente qui saisit l'inspecteur du travail et des lois sociales. Il peut s'agir de l'employeur ou du CSST. Ce n'est

---

<sup>97</sup> Article 5 du Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail, Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, J.O.R.C.I., n° 14 du 18 février 2021, pp. 210.

<sup>98</sup> P. LOKIEC, *Droit du travail, op.cit.*, p. 510.



pas suffisamment clair dans la mesure où l'employeur fait partie dudit comité. Il en est le président et c'est lui qui en désigne le secrétaire. C'est dire que le comité ne peut saisir l'inspecteur du travail sans qu'il ne soit informé. Cela peut constituer un blocage quant à la saisine de l'inspecteur du travail en cas de divergence à l'issue de l'enquête. Il faudrait, peut-être, permettre à tout membre du comité de saisir l'inspecteur du travail en cas de désaccord à la suite de l'enquête conjointe, notamment aux membres représentant du personnel en dehors de toute entrave de l'employeur, président du comité ou du secrétaire du comité aux ordres de l'employeur.

En tout état de cause, ce mécanisme de contrôle, cette fois, fait intervenir des personnes qui ne sont ni employeurs, ni chefs de l'entreprise encore moins des salariés de l'entreprise. À ce moment précis, doivent être joints au CSST, l'inspecteur du travail et des lois sociales qui pourra faire des observations qui seront débattues au cours d'une réunion extraordinaire. L'on note aussi la présence d'un technicien en prévention de la Caisse nationale de prévoyance sociale et d'un médecin inspecteur du travail. Leur participation à cette réunion extraordinaire qui se tient dans les vingt-quatre heures de la fin de l'enquête de vérification du danger, est obligatoire. En effet, il est habituel pour ces personnes de participer à des réunions du CSST à titre consultatif et non obligatoire<sup>99</sup>.

Il est déplorable que nulle part il ne soit mentionné la présence du salarié qui s'est retiré à cette réunion extraordinaire ne serait-ce qu'en qualité d'invité comme le permet l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 6 du décret de 2020 précité<sup>100</sup>. Il est souhaitable de permettre la participation du salarié concerné en dépit de la présence des représentants du personnel. Il n'aurait qu'une voix consultative. En effet, le poste dont s'est retiré le salarié peut avoir des spécificités inconnues des autres participants. Toute chose qui pourrait peser dans la balance et faciliter la prise de décision.

En ce qui concerne le contrôle contentieux du droit de retrait du salarié, l'on note l'intervention du juge. Dans ce cas, le désaccord sur la réalité du danger va persister et donner lieu à un litige plus sérieux avec des conséquences pouvant aller à la rupture des liens contractuels qui se manifeste le plus souvent sous l'aspect d'un licenciement du salarié. Cette rupture contractuelle

---

<sup>99</sup> Article 14 du Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail, Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, précité.

<sup>100</sup> Article 6 du Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail, Journal officiel de la République de Côte d'Ivoire, précité: « Les représentants du personnel au Comité de santé et sécurité au travail sont élus par les travailleurs dans les mêmes conditions que les délégués du personnel compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. » ; Voir également l'article 5 dudit décret.



se fonde essentiellement sur l'abandon de poste sans motif légitime ou encore l'insubordination du salarié nuisant ainsi à l'autorité du chef d'entreprise. Il appartient au juge, lorsque l'affaire est portée devant lui, d'exercer son office en appréciant *in concreto* la réalité du danger grave et imminent qui a fait penser au salarié qu'il existait un motif raisonnable de se retirer de son poste de travail afin de protéger sa vie ou sa santé ou celles d'autrui. Le juge apprécie alors souverainement si le retrait du salarié est fondé et si cette prérogative a été régulièrement exercée par ce dernier.

Les décisions de justice ivoirienne sont rares en la matière. Cela est certainement dû au fait que le droit de retrait est un droit relativement nouveau. De même, cette rareté peut s'expliquer par la peur de perte de l'emploi que pourrait susciter l'exercice du droit de retrait en raison de la précarité de l'emploi. Dès lors, les matériaux jurisprudentiels visités, provenant essentiellement de la jurisprudence française, démontrent que le juge français n'a pas de posture préétablie. Elle se borne à apprécier au cas par cas le droit de retrait. Cela a pour conséquence de ne pas savoir à l'avance la position du juge français. Dans de nombreuses espèces, il n'hésite pas à reconnaître au salarié son droit de retrait et à en tirer les conséquences juridiques. Mais, dans bien d'autres cas, ils dénoncent l'exercice irrégulier de cette prérogative en se fondant surtout sur l'inexistence de danger grave et imminent.

C'est justement autour de la réalité ou de l'inexistence du danger grave et imminent pouvant fonder ou pas le retrait du salarié que se focalisent principalement les débats devant le juge. Ce dernier a estimé le droit de retrait du salarié fondé dans divers cas. Dans une espèce, un salarié est licencié pour faute grave motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste. En effet, le salarié, peintre automobile sur une chaîne de peintres, apprend la décision de son employeur de ne laisser qu'une seule personne à ce poste. Inquiet, il signale le risque présenté par cette décision, en raison du sol glissant de la cabine située au-dessus d'une chaîne de montage avançant en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne. Devant l'inaction de l'employeur, il exerce son droit de retrait et refuse plus tard de rejoindre un autre poste lorsqu'il est remplacé. La haute juridiction suit partiellement le juge d'appel, notamment en ce qui concerne l'exercice régulier du droit de retrait. Pour elles, les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre du salarié tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait. Dès lors, ils ne sauraient ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, la haute juridiction française ajoute que si ce licenciement est ainsi



privé de cause, il n'est pas pour autant annulable<sup>101</sup>. Le second volet de cette décision est surprenant. Il se fonde peut-être sur le refus du salarié à rejoindre le poste à lui proposer en remplacement du sien par l'employeur. Mais, il ne faut pas perdre de vue que le droit de retrait vise aussi à protéger la vie ou la santé d'autrui. Or, le salarié avait été remplacé par un autre au poste présentant le risque. Son refus semble être suscité par la protection d'autrui. De même, la bonne foi du salarié retiré ne fait pas de doute dans la mesure où l'arrêt précise qu'il a repris son poste deux heures après que l'employeur soit revenu sur sa décision et a maintenu provisoirement un autre opérateur sur ce poste.

L'attitude du juge français est plus tranchée lorsqu'il décide que le salarié, travaillant dans un local insalubre, mal éclairé, soumis à des émanations de gaz, non chauffé, entre 13 et 15°C, avait un motif raisonnable de penser que sa santé était menacée par un danger grave et imminent<sup>102</sup>. Il en a été de même dans une espèce dans laquelle un agent de surveillance, muté sur un poste le mettant en contact avec des animaux et des produits chimiques, alors même qu'il subit de graves problèmes d'allergie s'est retiré de ce poste. Le juge a conclu qu'il peut valablement exercer son droit de retrait<sup>103</sup>. De même, le juge de la cour d'appel de Bordeaux a estimé que le travailleur avait un souci légitime de sécurité à la base de son retrait lorsqu'il refuse de « découvrir » une cuve à vin, avant que la cuve ne soit vidée de son gaz. L'expert désigné avait précisé qu'une aération d'au moins cinq heures était nécessaire<sup>104</sup>. S'agissant d'une salariée, la Cour de cassation française a estimé son droit de retrait fondé lorsqu'elle refuse d'occuper un nouveau poste de travail, ayant eu un motif raisonnable de penser que son maintien à ce poste présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, même si le médecin du travail avait admis son aptitude à ce nouveau poste<sup>105</sup>.

Cette posture tranchée du juge dans l'appréciation du droit de retrait ne doit pas faire penser qu'il s'est rangé du côté des salariés. Cela n'est nullement le cas. Nous en avons pour preuve des situations dans lesquelles le juge ne reconnaît pas le droit de retrait. Cela a été le cas lorsqu'a été déclaré abusif le droit de retrait exercé par une salariée ayant quitté son bureau pour ne plus être exposée aux courants d'air<sup>106</sup>. De même, il a été jugé que la dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent. Le niveau sonore habituellement subi par le salarié était de 82

---

<sup>101</sup> Cass. soc, 28 janvier 2009, inédit.

<sup>102</sup> Versailles, 12 nov. 1996, no 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel, inédit.

<sup>103</sup> Cass. soc., 20 mars 1996, no 93-40.111, Adli c/ Sté SGDE, inédit.

<sup>104</sup> CA Bordeaux, ch. soc., 13 avr. 1999, inédit.

<sup>105</sup> Cass. soc., 11 déc. 1986, no 84- 42.209, Sté Precilec c/ Nette : *Bull. civ. V*, no 597, inédit.

<sup>106</sup> Cass. soc. 17 octobre 1989, inédit.



décibels et s'était élevé à 88 décibels. Selon le conseil des prud'hommes, une mesure individuelle de protection, bouchons anti-bruit, aurait pu suffire à remédier aux nuisances constatées, le seuil dangereux se situant à 90 décibels pendant quarante heures d'exposition<sup>107</sup>. Le juge a aussi rejeté la régularité du droit de retrait exercé par deux maçons qui ont refusé de travailler, pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait et ventait, n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent. Il a ainsi qualifié leurs licenciements de légitimes et justifiés pour refus d'obéissance<sup>108</sup>. Il peut pourtant arriver que le juge adopte une attitude contraire<sup>109</sup>.

## Conclusion

Tout bien considéré, cette étude laisse comprendre que, plus qu'en toutes circonstances, le droit de retrait, dans le droit du travail ivoirien, a une appréhension ambivalente, voire mitigée, tant dans son caractère apparemment absolu tenant à sa mise en œuvre d'office par le salarié et subséquemment à la neutralisation des mesures de rétorsion de l'employeur à l'encontre dudit salarié ; que dans son exercice en réalité subordonné à des conditions strictes et le contrôle rigoureux dont fait l'objet sa remise en cause. Si la sécurité et la santé du travailleur en lien avec son droit à la vie et son droit à l'intégrité physique, a pour finalité de faire de lui l'acteur privilégié de sa protection, cela ne doit pas se faire au détriment de l'entreprise ou de l'employeur qui demeurent les pourvoyeurs de l'emploi, encore moins en faisant du salarié un décideur extraordinaire dans l'entreprise. Évidemment, cela pourra se faire en continuant de contrôler ce droit à travers l'épuration et la clarification de son régime juridique. La définition légale claire du danger grave et imminent ou l'établissement d'une énumération, ne serait-ce qu'à titre indicatif, de ce qui pourrait constituer un danger grave et imminent dans les différents secteurs d'activités feraient disparaître certaines difficultés actuelles d'appréciation et de caractérisation du danger précité. Ainsi, ce merveilleux instrument de protection des salariés imposerait-elle une implication plus grande dans la construction d'un régime juridique spécifique et approprié à l'exemple d'un décret d'application.

---

<sup>107</sup> Cons. prud'h. Béthune, 31 oct. 1984, *JCP* éd. E 1985, no 14439.

<sup>108</sup> Cass. soc., 20 janv. 1993, no 91-42.028, Belmonte et a. c/ Sté Alexandre, *Bull. civ.* V, no 22.

<sup>109</sup> Même si les conditions de travail ne constituent pas un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, elles peuvent être inacceptables et légitimer le refus de travailler du salarié alors qu'il a été muté dans un sous-sol dépourvu de châssis d'aération, donnant dans un parking souterrain, faiblement éclairé, à une température entre 13 et 15 °C. Voir Versailles, 5<sup>e</sup> Ch. soc. sect. A, 15 févr. 1994, no 48, SA Asystel Maintenance c/ M. Sido, Inédit.