Le droit de retrait est-il rémunéré au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le **droit de retrait** est **intégralement rémunéré** au Luxembourg. Selon l'article L.312-4 paragraphe 4 du Code du travail, **"Un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice"**. Cette protection inclut expressément le **maintien de la rémunération** pendant toute la durée du retrait légitimement exercé.

L'employeur ne peut procéder à **aucune retenue sur salaire**, ni appliquer de **sanction disciplinaire**, ni résilier le **contrat de travail** pour ce motif. Toute mesure contraire serait **abusive** selon le Code du travail et exposerait l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Le **droit de retrait** permet à un salarié de s'éloigner de son poste de travail ou de refuser d'y accéder lorsqu'il a un **motif raisonnable** de penser qu'une situation présente un **danger grave, immédiat et qui ne peut être évité** pour sa vie ou sa santé. Ce droit fondamental vise à protéger l'intégrité physique et mentale du salarié en lui permettant de se soustraire à un risque imminent. Il constitue un **droit individuel** reconnu par l'article L.312-4 du Code du travail luxembourgeois et s'applique à **tous les salariés**, quels que soient leur contrat, leur secteur d'activité ou leur niveau hiérarchique. Le principe **"aucun préjudice"** signifie que l'exercice légitime de ce droit ne peut entraîner aucune conséquence négative pour le salarié, incluant le **maintien intégral de sa rémunération**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui exerce son droit de retrait ?

Non, l'employeur ne peut procéder à aucune retenue sur salaire, sanction disciplinaire ou résiliation de contrat pour l'exercice légitime du droit de retrait. Toute mesure de rétorsion est nulle de plein droit et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Le droit de retrait est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, le droit de retrait est intégralement rémunéré au Luxembourg. Selon l'article L.312-4 du Code du travail, un salarié qui s'éloigne de son poste en cas de danger grave et immédiat ne peut subir aucun préjudice, incluant le maintien complet de sa rémunération pendant toute la durée du retrait légitimement exercé.

Que doit faire le salarié lors de l'exercice de son droit de retrait ?

Le salarié doit signaler immédiatement la situation dangereuse à l'employeur ou son représentant, conformément à l'article L.313-1 du Code du travail. Il reste à disposition pour toute tâche ne présentant pas le même danger et il est recommandé de documenter par écrit le signalement pour assurer la traçabilité.

Quelles sont les conditions pour exercer le droit de retrait rémunéré ?

Trois conditions cumulatives doivent être réunies : l'existence d'un danger grave susceptible de produire un accident ou une maladie grave, le caractère immédiat du danger qui peut se réaliser brutalement, et l'impossibilité d'éviter ce danger par d'autres moyens que le retrait. Le salarié doit avoir un motif raisonnable et agir de bonne foi.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Pour exercer le droit de retrait de manière rémunérée, **trois conditions cumulatives** doivent être réunies selon l'article L.312-4(4). **Première condition** : L'existence d'un **danger grave** - susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée. **Deuxième condition** : Le caractère **immédiat** du danger - susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché, le risque étant concret et actuel. **Troisième condition** : Le danger **ne peut être évité** par d'autres moyens que le retrait. Le salarié doit avoir un **motif raisonnable** de penser que ces conditions sont réunies - il n'est pas tenu de prouver la réalité objective du danger, mais doit agir de **bonne foi**. L'exercice du droit ne doit pas créer pour autrui une **nouvelle situation** de danger grave et immédiat.

Modalités pratiques

Le salarié doit **signaler immédiatement** la situation dangereuse à l'employeur ou son représentant, conformément à l'article L.313-1 point 4 du Code du travail. Cette obligation de signalement ne conditionne pas l'exercice du droit de retrait mais permet à l'employeur de prendre les **mesures correctives** nécessaires. **Pendant la période de retrait**, le **contrat de travail** n'est ni suspendu ni rompu - le salarié reste à la disposition de l'employeur pour toute tâche ne présentant pas le même danger. L'employeur doit **maintenir intégralement la rémunération**, y compris tous les **avantages contractuels** (primes, indemnités, avantages en nature). Il est fortement recommandé de **documenter** par écrit le signalement du danger et les mesures prises (email, formulaire interne, registre spécial) pour assurer la **traçabilité** de la procédure.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé aux employeurs de mettre en place une **procédure interne claire** de signalement des dangers, facilement accessible à tous les salariés et intégrée au **règlement d'ordre intérieur**. L'**information** et la **formation** régulières des salariés sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sont essentielles, notamment lors de l'accueil des nouveaux salariés. L'employeur doit **s'abstenir absolument** de toute mesure discriminatoire, sanction disciplinaire, ou retenue sur salaire à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait de bonne foi. En cas de **contestation** sur la réalité du danger ou la bonne foi du salarié, la **charge de la preuve** incombe entièrement à l'employeur. Il est conseillé de faire appel aux **délégués à la sécurité** ou à l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) en cas de doute sur la gravité d'une situation.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois : **Article L.312-4 paragraphe 4** - droit de retrait et principe "aucun préjudice", protection contre les mesures de rétorsion, nullité des résiliations abusives. **Article L.312-4 paragraphe 3 point 2°** - obligation de l'employeur de donner des instructions pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité en cas de danger grave et immédiat. **Article L.313-1 point 4** - obligation du salarié de signaler les situations de danger grave et immédiat. **Articles L.312-1 et suivants** - obligations générales de sécurité et santé de l'employeur. La

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'exercice légitime du droit de retrait ne peut entraîner aucune retenue sur salaire ni sanction disciplinaire, le salarié conservant l'intégralité de sa rémunération sous réserve de la bonne foi et du caractère raisonnable de son appréciation du danger.

L'employeur doit systématiquement **vérifier la réalité** et la gravité du danger signalé avant toute décision concernant la rémunération. Toute **mesure de rétorsion** prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait de bonne foi est **nulle de plein droit** et expose l'employeur à des sanctions. La **consultation** des représentants du personnel ou de l'ITM est recommandée en cas de doute.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.