

## Un délégué peut-il exercer un droit de retrait ?

### Réponse courte

Oui, un délégué du personnel peut exercer un droit de retrait au Luxembourg. Ce droit s'applique à tous les salariés, y compris les membres de la délégation du personnel, sans distinction de statut ou de fonction représentative.

Le délégué doit cependant respecter les mêmes conditions que tout salarié : il doit exister un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, et cette appréciation doit être raisonnable. L'exercice du droit de retrait ne peut entraîner aucune sanction, retenue sur salaire ou mesure discriminatoire, sous réserve de la bonne foi du délégué et de l'absence d'abus.

### Définition

Le droit de retrait est la faculté reconnue à un salarié de quitter son poste de travail ou de refuser d'y accéder lorsqu'il estime, de manière raisonnable, qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce droit est prévu à l'article L.312-1 du Code du travail luxembourgeois. Il s'applique à tout salarié, y compris aux membres de la délégation du personnel, sans distinction de statut ou de fonction représentative.

### Conditions d'exercice

Pour qu'un délégué du personnel puisse exercer le droit de retrait, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- L'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié concerné. Ce danger doit être objectivement identifiable et non hypothétique.
- L'appréciation raisonnable de ce danger par le salarié, c'est-à-dire que la perception du risque doit être partagée par une personne normalement prudente placée dans la même situation.

La qualité de délégué du personnel ne confère ni restriction ni extension particulière à ce droit. Le délégué bénéficie des mêmes garanties que tout salarié, mais il doit également veiller à ne pas abuser de ce droit dans le cadre de ses fonctions représentatives.

### Modalités pratiques

Le délégué qui souhaite exercer son droit de retrait doit informer immédiatement l'employeur ou son représentant de la situation de danger, en précisant la nature du risque et les circonstances constatées. Cette information peut être donnée oralement, mais il est recommandé d'en conserver une trace écrite pour des raisons de preuve.

Le retrait doit être limité à la durée du danger et ne peut s'étendre à d'autres tâches ou périodes non concernées. Le délégué doit rester à la disposition de l'employeur pour toute mesure de prévention ou d'évaluation du risque. L'employeur ne peut exiger la reprise du travail tant que le danger grave et imminent persiste, sauf si une solution de substitution sûre est proposée.

L'exercice du droit de retrait ne doit entraîner aucune sanction, retenue sur salaire ou mesure discriminatoire à l'encontre du délégué, sous réserve de la bonne foi de ce dernier et de l'absence d'abus.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs d'informer l'ensemble des salariés, y compris les délégués du personnel, des procédures internes relatives au droit de retrait et à la gestion des situations de danger grave et imminent. Les délégués du personnel, en raison de leur rôle en matière de sécurité et de santé, doivent être particulièrement vigilants quant à la réalité du danger invoqué et à la proportionnalité de la mesure de retrait.

En cas de contestation, la charge de la preuve de l'existence du danger incombe à l'employeur, tandis que le salarié doit démontrer la réalité de sa perception raisonnable du risque. Il est recommandé de documenter systématiquement les circonstances ayant conduit à l'exercice du droit de retrait.

## Cadre juridique

Le droit de retrait est régi par l'article [L.312-1](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale a confirmé que ce droit s'applique à tous les salariés, sans distinction, y compris aux membres de la délégation du personnel. Les articles [L.414-1](#) et suivants du Code du travail précisent les droits et obligations des délégués du personnel en matière de sécurité et de santé au travail. Toute sanction prise à l'encontre d'un délégué pour l'exercice légitime de ce droit est nulle de plein droit.

En cas de doute sur la gravité ou l'imminence du danger, il est recommandé de consulter le service de santé au travail ou l'Inspection du travail et des mines avant d'exercer le droit de retrait, afin de limiter les risques de contestation ultérieure.

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.