

Un salarié peut-il exercer un droit de retrait si un collègue est manifestement sous l'emprise d'alcool ou de drogues ?

Réponse courte

Un salarié peut se retirer de son poste lorsqu'il est confronté à un **danger grave, immédiat et qui ne peut être évité**, y compris lorsque ce danger résulte du comportement d'un collègue sous l'emprise d'alcool ou de drogues.

L'employeur doit alors gérer le salarié suspect conformément à son obligation de sécurité. L'art. L.312-4 §4 prévoit qu'un salarié qui s'éloigne de son poste dans une telle situation **ne peut en subir aucun préjudice**. Tout licenciement prononcé en violation de cette protection est abusif.

Le danger doit être **objectivement caractérisé** : un collègue ivre manoeuvrant un engin ou opérant des machines dangereuses peut constituer un tel danger. Le salarié doit signaler immédiatement la situation à l'employeur ou aux délégués à la sécurité (art. L.313-1 §2 point 4). L'employeur doit prendre les mesures nécessaires et ne peut pas demander la reprise du travail tant que le danger persiste.

Définition

Le droit de retrait est la faculté reconnue au salarié de **s'éloigner de son poste de travail** ou d'une zone dangereuse lorsqu'il est confronté à un danger grave, immédiat et inévitable, sans subir de préjudice. Appliqué à la situation d'un collègue sous l'emprise de substances, il vise à protéger le salarié contre un risque **créé par le comportement dangereux** d'un autre travailleur sur un poste de sécurité.

Questions fréquentes

Le droit de retrait est-il absolu ?

Non, le droit de retrait n'est pas absolu : il suppose un danger objectivement grave, immédiat et inévitable. Un simple désaccord ou un soupçon non étayé ne suffit pas. L'appréciation se fait au cas par cas en tenant compte de l'ensemble des circonstances.

Le salarié peut-il être sanctionné pour exercice du droit de retrait ?

Non, l'art. L. 312-4 §4 prévoit qu'un salarié qui s'éloigne de son poste dans une telle situation ne peut subir aucun préjudice. Tout licenciement prononcé en représailles est expressément qualifié d'abusif par le Code du travail luxembourgeois.

Quel exemple concret justifie un droit de retrait ?

Un collègue manifestement ivre manoeuvrant un engin ou opérant des machines dangereuses constitue un cas typique. Le danger est objectivement caractérisé par la combinaison de l'état du collègue et du type de poste à risque qu'il occupe au moment de l'incident.

Quelle obligation pour l'employeur après un signalement ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour écarter le danger et ne peut pas demander la reprise du travail tant que le danger persiste. Cette obligation découle directement de l'art. L. 312-4 §3 et s'inscrit dans son obligation générale de sécurité.

Quelles conditions valident le droit de retrait pour danger collègue ?

Le danger doit être grave (gravité suffisante pour la sécurité), immédiat (menace actuelle), inévitable (pas d'autre solution). Le salarié doit signaler immédiatement la situation à l'employeur ou aux délégués à la sécurité conformément à l'art. L. 313-1 §2 point 4.

Un salarié peut-il exercer un droit de retrait face à un collègue sous l'emprise d'alcool ou de drogues ?

Oui, un salarié peut se retirer de son poste lorsqu'il est confronté à un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, y compris lorsque ce danger résulte du comportement d'un collègue sous l'emprise. L'art. L. 312-4 §4 protège le salarié de tout préjudice.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit de retrait est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Danger grave	Le risque doit présenter une gravité suffisante pour la sécurité ou la santé
Danger immédiat	La menace doit être actuelle et non hypothétique
Danger inévitable	Le salarié ne peut pas éviter le danger par d'autres moyens
Signalement	Le salarié doit signaler immédiatement la situation (art. L.313-1 §2 point 4)
Bonne foi	Le retrait ne doit pas être exercé de manière abusive ou disproportionnée
Protection du salarié	Aucun préjudice ne peut résulter du retrait légitime (art. L.312-4 §4)

Modalités pratiques

L'exercice du droit de retrait suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Constataion du danger	Le salarié constate qu'un collègue est manifestement sous l'emprise de substances
Évaluation du risque	Le danger est caractérisé par le type de poste occupé par le collègue (machines, conduite)
Signalement immédiat	Information de l'employeur, du supérieur hiérarchique ou du délégué à la sécurité
Retrait du poste	Le salarié s'éloigne de la zone dangereuse
Intervention de l'employeur	L'employeur prend les mesures nécessaires pour écarter le danger
Reprise du travail	Le salarié reprend son poste une fois le danger éliminé

Pratiques et recommandations

Prendre au sérieux tout signalement de danger lié à l'état d'un collègue et intervenir immédiatement évite l'aggravation du risque et protège l'employeur d'une mise en cause de sa responsabilité.

Ne jamais sanctionner un salarié ayant exercé légitimement son droit de retrait car l'art. [L.312-4 §4](#) qualifie expressément d'abusif tout licenciement prononcé en représailles.

Former les salariés à identifier les situations justifiant un retrait et à connaître la procédure de signalement renforce la culture de sécurité dans l'entreprise.

Documenter l'ensemble des signalements et des mesures prises par l'employeur en réponse constitue une preuve essentielle en cas de contentieux ou d'enquête de l'[ITM](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-4 §3 Code du travail	Obligation de l'employeur en cas de danger grave et immédiat
Art. L.312-4 §4 Code du travail	Protection du salarié qui s'éloigne de son poste en cas de danger
Art. L.313-1 §2 Code du travail	Obligation du salarié de signaler toute situation de danger

Le droit de retrait n'est pas absolu : il suppose un danger objectivement grave, immédiat et inévitable. Un simple désaccord ou un soupçon non étayé ne suffit pas. En revanche, un collègue manifestement ivre sur un poste de conduite ou de manipulation de machines constitue un cas typique justifiant le retrait. L'appréciation se fait au cas par cas en tenant compte des circonstances.

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.