



COMMUNIQUÉ N°3

CRISE SANITAIRE

COMMENT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

L'exercice du droit de retrait peut permettre de protéger la santé du salarié exposé au risque de contracter le coronavirus. De plus, **la simple évocation d'un exercice collectif du droit de retrait lors de discussions avec l'employeur peut permettre de créer un rapport de force propre à contraindre celui-ci à prendre les précautions nécessaires pour protéger les salariés et limiter la propagation du virus** (mesures barrières, diminution de l'activité, annulation de certains déplacements, etc.).

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806, BC V n° 136).

L'appréciation se fait au cas par cas. Le Questions/Réponses du gouvernement souligne que peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (Q/R 29 du « Questions/Réponses » pour les entreprises et les salariés Covid-19 version du 17/03/2020).

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (L. 4131-3 du Code du travail).

En cas de suspicion d'abus dans l'exercice du droit de retrait, le litige pourra être tranché a posteriori par un conseil de prud'hommes (qui sera le plus souvent saisi d'une demande de l'employeur ou du salarié relative au versement des salaires).

Pour le gouvernement, dès lors qu'un employeur suit les recommandations du gouvernement, le salarié ne pourrait a priori pas invoquer le droit de retrait au motif qu'un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée, en l'état des connaissances épidémiologiques à ce jour (Question/réponse du gouvernement n° 9).

Cette position du gouvernement est restrictive. D'abord, le droit de retrait est un droit garanti par de dispositions législatives et mis en œuvre sous le contrôle des conseils de prud'hommes, ce n'est pas au gouvernement de le définir.

Ce qui est certain, c'est que de l'avis même du gouvernement, **le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement** (voir Q/R n° 13 à 19) peut ouvrir la voie au droit de retrait : refus de télétravail alors qu'il est possible, pas de protection mise en place en cas d'accueil du public, absence d'affichage des gestes barrières, **absence de nettoyage adéquat des locaux** etc.

Ensuite, soulignons que le « danger » peut être caractérisé par une cause extérieure au salarié (ex. : locaux dangereux), mais peut aussi très bien être lié à son état de santé (ex. : allergie aux agents auxquels son poste l'expose ; Cass. Soc. 20 mars 1996, n° 93-40111, BC V n° 107). Ainsi, un salarié vulnérable au coronavirus (**personnes âgées de plus de 60 ans, gros fumeurs, personnes asthmatiques ou connaissant des difficultés respiratoires**) pourrait mettre en œuvre son droit de retrait beaucoup plus facilement.

COMMENT LE SALARIÉ PEUT-IL METTRE EN ŒUVRE SON DROIT DE RETRAIT ?

Il suffit que le salarié informe son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen de l'existence d'un danger et de l'exercice du droit de retrait juste avant ou concomitamment au début du retrait. Un écrit (mail, lettre recommandée etc.) est cependant toujours préférable.

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le salarié.

Rappelons que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).