

Le droit de retrait

La loi donne au salarié le droit de se retirer « d'une *situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie et sa santé* » (article L. 4131-1 du code du travail). Dans le contexte actuel de pandémie que connaît la France : l'inquiétude gagne les salariés dans les secteurs où l'activité peut continuer à être exercée.

Compte tenu de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, s'il ne prend pas les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés, le salarié est-il en droit d'exercer son droit de retrait ?

La pandémie liée au Covid-19 est-elle une situation où le salarié peut légitimement exercer son droit de retrait ? Telles sont les questions que se posent les salariés encore en activité.

■ **Pour pouvoir être mis en œuvre**, le droit de retrait n'obéit pas à une procédure particulière. Il n'existe **aucun formalisme** : il peut être exercé par **écrit**, par **oral** voire être implicite.

Il faut la réunion de plusieurs conditions :

- 1) Le droit de retrait s'accompagne **d'un devoir d'alerte de l'employeur**. Le salarié doit **au préalable** ou **simultanément** dénoncer auprès de l'employeur, l'existence d'une situation constituant un danger grave ou imminent pour sa vie et sa santé (article L. 4131-1 du code du travail)
- 2) Il faut un **danger grave et imminent** pour la vie et la santé du salarié »
- 3) Il faut que le salarié ait un **motif raisonnable** de penser que sa vie est en danger.

Le salarié dispose donc d'une latitude dans l'appréciation de la situation avec en corollaire un « droit à l'erreur d'appréciation » de la situation.

- 4) L'exercice du droit de retrait doit être exercé de telle manière « *qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent* »(article L. 4132-1 du code du travail).

■ Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

La jurisprudence entend par un danger « grave », un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente de travail prolongée. Un danger « imminent » est un danger qui est susceptible de se réaliser brusquement, dans un délai rapproché.

Est-ce que la situation de pandémie créée par le « Covid 19 » est une situation qui peut être considérée raisonnablement « *comme un danger grave et imminent pour la vie et la santé* » du salarié ?

Le ministère du travail s'est prononcé sur ce point dans une circulaire (Circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009) à propos de la pandémie grippale : « *le droit de retrait s'applique potentiellement, mais pas systématiquement, dans des situations particulières comme une pandémie grippale [...] Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie ; c'est pourquoi l'existence **d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues** par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs* ».

Cette position ministérielle est bien entendue transposable à la situation du Coronavirus. En fait la réponse dépend **de l'attitude de l'employeur** :

- S'il met en œuvre les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs, l'exercice du droit de retrait par le salarié ne sera pas justifié et sera considéré comme abusif.
- S'il ne fait rien, l'exercice du droit de retrait par le salarié sera légitime.

■ **Conséquences de l'exercice du droit de retrait :**

Si le droit de retrait a été utilisé légitimement, l'employeur ne peut procéder à aucune retenue sur le salaire du salarié correspondant au temps de retrait du salarié. Il ne peut non plus prononcer aucune sanction à son encontre. En revanche, si l'exercice du droit de retrait est injustifié, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire. Si après enquête, l'employeur établit que le danger n'existe pas : le salarié est tenu à reprendre immédiatement son travail sous peine d'être sanctionné. Son absence s'analyse alors comme une non-exécution des obligations contractuelles.