



	Santé et sécurité au travail : Gérer le risque des infections liées à des agents biologiques dangereux - Coronavirus
	Droit d'alerte et de retrait

Depuis le début des mesures de confinement nombre de salariés ont peur de se rendre au travail. Malgré les mesures barrières, les solutions trouvées en interne sur l'organisation du travail certains salariés se réfugient derrière la notion de droit de retrait.

1) - Qu'est-ce que le droit d'alerte et de retrait

Le droit de retrait a pour objectif de permettre aux salariés et à l'employeur de faire face efficacement à toute situation dangereuse apparaissant soudainement en menaçant la vie ou la santé des salariés. Ce droit de retrait appelle des décisions urgentes lorsque l'entreprise est effectivement en présence d'une situation dite de danger grave et imminent.

L'exercice du droit de retrait oblige l'employeur à prendre des mesures pour faire cesser la dangerosité de cette situation.

2) – Comment s'exerce ce droit de retrait ?

1. En premier lieu le salarié doit informer immédiatement l'employeur d'une situation présentant un danger grave et imminent. Aucun formalisme n'est requis. Cela peut être verbal ou par écrit. C'est ce que l'on appelle le droit d'alerte.

Une fois que ce droit d'alerte est mis en place le salarié peut exercer son droit de retrait. Celui-ci peut être concomitant ou différé dans le temps.

2. Le salarié s'exerce ce droit auprès de l'employeur ou de toute personne sous la subordination de laquelle il se trouve pour l'exécution de son travail et qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre la décision adaptée pour remédier à la situation.

3. Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé.

Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent.



3) – Que doit faire l'employeur ?

L'employeur doit prendre en compte la situation et vérifier les motifs invoqués du retrait et que toutes les mesures barrières sont bien mises en place.

Lorsqu'un membre du CSE constate par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié ayant exercé son droit de retrait l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur. L'employeur dans ce cas est tenu de procéder à une enquête sur le champ avec le représentant du personnel et de prendre les mesures pour y remédier.

Toutefois, il est possible qu'il y ait divergence entre le salarié et l'employeur sur la persistance du danger grave et imminent suite aux mesures prises par ce dernier.

4) – Doit on maintenir la rémunération du salarié exerçant son droit de retrait ?

Aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit de retrait. Le salarié doit donc percevoir son salaire durant toute la durée du retrait, quelle qu'elle soit.

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit. Le salarié s'expose à :

- une retenue sur salaire
- une sanction disciplinaire
- une mesure de licenciement étant entendu que tout abus de droit ne constitue pas nécessairement une faute grave.

➡ Droit de retrait en période de Covid 19,

A titre d'exemple en 2009 l'administration avait pris une circulaire relative à la pandémie grippale.

Dans cette circulaire, 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.

Par extrapolation pour le cas de la pandémie de Covid 19, la mise en œuvre des mesures barrières et les autres mesures de prévention en application du DUER (mis à jour) vont évacuer la possibilité pour le salarié de se prévaloir de son droit au retrait. En tout état de cause, le droit du salarié de se retirer de sa situation de travail peut être contesté par l'employeur.