

Destinataires :

Secrétaires Fédéraux
Délégués syndicaux centraux
Délégués syndicaux

Vanves, le 05/05/2020

Responsabilité de l'employeur

Droit de retrait

La sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs doivent être assurées par l'employeur.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- procéder à l'**évaluation des risques encourus** sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les **mesures de prévention** les plus pertinentes ;
- **associer à ce travail les représentants du personnel** ;
- solliciter lorsque cela est possible le **service de médecine du travail** qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

Si un accident se produit alors que le salarié ou un élu du CSE avait signalé le risque à **l'employeur**, ce dernier **est présumé de droit avoir commis une faute inexcusable** (c. trav. art. L. 4131-4)

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Un travailleur peut 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 ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, **le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.**

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

NB : un représentant du personnel au CSE peut déclencher une procédure d'alerte entraînant une enquête immédiate (c. trav. art. L. 4131-2). Il consigne cette information par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CSE.

Que peut faire l'employeur s'il estime que l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée **du fait de l'exercice légitime du droit de retrait**. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A l'inverse, **si l'exercice de ce droit est manifestement abusif**, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais **peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement**.

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

L'appréciation se fait au cas par cas. 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.

Divergence sur la réalité du danger - En cas de divergence sur la réalité du danger et la façon de le faire cesser, le CSE est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas 24 h. L'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT qu'ils peuvent assister à la réunion du CSE (c. trav. art. L. 4132-3).

☎ 01 86 90 43 73

@ juridique@fgta-fo.org

📍 FGTA-FO, 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves