

Droit de retrait des salariés

15 avril 2020



L'UNION DES ARCHITECTES

1. Conditions de mise en œuvre du droit de retrait d'un salarié

La pandémie provoquée par le coronavirus **ne peut pas être juridiquement qualifiée de risque professionnel** dans la mesure où la contamination potentielle n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise.

Le droit de retrait ne s'applique donc pas systématiquement au seul motif de la de l'existence du virus. Le droit de retrait doit **viser une situation particulière de travail** et ne peut donc viser une situation générale de pandémie.

a. Respect de la procédure du droit de retrait

Le salarié doit informer préalablement de l'exercice de son droit de retrait, par tout moyen (appel, SMS, mail) soit son employeur, soit un représentant du personnel au Comité Social et Economique (CSE) qui en avisera l'employeur.

b. Le droit de retrait ne peut s'exercer que dans 2 hypothèses de cumul

L'employeur ne met pas en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur les sites publics & **la situation de travail présente un danger grave et imminent** pour la vie ou la santé du salarié (*Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur ; Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche*).

OU L'employeur ne met pas en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur les sites publics & **le salarié constate une défectuosité** dans les systèmes de protection.

Ces hypothèses sont appréciées au **cas par cas**.

2. Effets du droit de retrait « raisonnable »

a. Il permet au salarié de **cesser temporairement son travail, sans l'accord préalable de son employeur**, s'il considère qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'interruption dure jusqu'à ce que les recommandations sanitaires soient mises en œuvre dans l'entreprise.

b. **L'employeur ne peut demander à son salarié de reprendre le travail**, au risque de commettre une faute inexcusable si le salarié développe ensuite une maladie.

c. Si la condition d'information préalable est remplie, **l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner** un travailleur qui a exercé son droit de retrait (*Art. L4131-3 du Code du Travail*).

3. Effets du droit de retrait abusif

Si l'exercice du droit est **manifestement abusif** (hypothèse où le salarié se retire alors que toutes recommandations sanitaires ont été respectées), une **retenue sur salaire** pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée.

Le salarié s'expose à des sanctions, **l'exercice infondé du droit de retrait peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement**.

Pour exemples, ne constituent pas des motifs légitimes de retrait :

- La seule circonstance qu'un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones.
- La seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé.
- Si les mesures de désinfection préconisées par le gouvernement ont été suivies par l'employeur.

Références

- *Article L 4131-1 du Code du Travail* relatif au droit de retrait du salarié
- *Article L 4121-1 du Code du Travail* selon lequel "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"

